



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Департамент социальных наук

Дупак Богдан Олегович

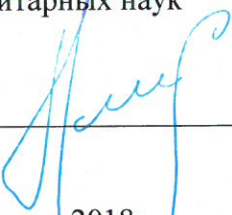
**ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ И ФАКТОРЫ ВЫБОРА КАРЬЕРЫ
СТУДЕНТАМИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
по направлению подготовки 39.03.01 Социология,
профиль «Социология экономики и управления»

Владивосток
2018

В материалах данной выпускной квалификационной работы не содержатся сведения, составляющие государственную тайну, и сведения, подлежащие экспортному контролю.

Директор Школы искусств и гуманитарных наук



Ф.Е. Ажимов

«20» июня 2018г.

Защищена в ГЭК с оценкой

Секретарь ГЭК

подпись

Орлова Н.А.
И.О.Фамилия

« _____ » _____ 2018 г.

Автор работы 29
(подпись)

« 18 » 06 2018 г.

Руководитель ВКР к.с.н., доцент
(должность, уч. степень, ученое звание)

А.О.
(подпись) Панфилова А.О.
(ФИО)

« 18 » 06 2018 г.

Назначен рецензент к.и.н., доцент

(уч. степень, ученое звание)

Черная Екатерина Васильевна
(фамилия, имя, отчество)

«Допустить к защите»

Директор департамента

к.ист.н., профессор

(уч. степень, ученое звание)

И.Г.
(подпись) Кузина И.Г.
(и. о. фамилия)

« 18 » 06 2018 г.

Оглавление

Введение.....	4
1 Теоретический анализ содержания трудовой мотивации и карьеры в рамках социологии.....	8
1.1 Трудовая мотивация как социологическая категория.....	8
1.2 Теоретические основания социологического исследования карьеры.....	16
1.3 Роль карьерных ориентаций и факторов выбора карьеры в планировании профессиональной деятельности современных студентов.....	24
2 Социологическое исследование трудовой мотивации и факторов выбора карьеры студентами: программа, методика, результаты.....	33
2.1 Программа исследования.....	33
2.2 Результаты и выводы социологического исследования.....	38
Заключение.....	61
Список литературы.....	63
Приложение А Эмпирическая интерпретация понятий.....	68
Приложение Б Социологический план исследования.....	71
Приложение В Оценка профессии по критериям.....	73
Приложение Г Инструментарий.....	75

Введение

В современном мире определение карьеры студентом - один из ответственных этапов в жизни. Современному студенту необходимо не только обозначить для себя сферу профессиональной деятельности с учетом своих желаний, целей, потребностей и способностей, но и быстро адаптироваться к постоянно меняющимся и усложняющимся тенденциям профессиональной деятельности. Важность данного этапа обуславливается тем, что трудовая сфера в наши дни, составляет значительный объем времени и оказывает влияние на дальнейшее формирование личности в соответствующем профессиональном направлении, а также оказывает определенное влияние на поведение личности и характер отношений к другим людям и самому себе. Во время обучения в вузе студенческая молодежь не только получает ценный багаж знаний, но также приобретает профессиональную квалификацию, согласовывает свои желания, цели и возможности с условиями и требованиями, которые диктуются со стороны общества.

Выбор будущей карьеры всегда индивидуален, поскольку он подразумевает под собой совокупность персональных способностей и карьерных устремлений, которые в последующем, находят свое отражение в процессе самореализации в трудовой деятельности. Необходимо ответственно и грамотно подойти к определению первоначальной профессии, поскольку от этого зависит и материальное благополучие личности, и степень удовлетворенности трудом. Необдуманый выбор приводит к тому, что многие люди оказываются недовольны выбранной профессией и сферой профессиональной деятельности, а, следовательно, уровнем и качеством жизни, и своим социальным положением.

Актуальность данной темы обуславливается тем, что трудовая деятельность в наши дни является если не единственным, то преимущественно основным средством достижения материальных благ, которые удовлетворяют желания, цели и потребности индивидов и тем самым определяют успешность его

дальнейшего существования в современном обществе. Современная студенческая молодежь обладает высоким адаптационным потенциалом, который обуславливается не только высокой степенью интеграции с обществом, но и наличием амбиций и потенциальных навыков, и способностей, которые еще не нашли свое применение в трудовой деятельности. Эта общность наиболее восприимчива ко всем происходящим в нашем обществе изменениям, как положительным, так и не вполне; находится в ситуации постоянных изменений отношений на рынке труда и стремится занять выгодное место в современном трудовом секторе. Соответственно, есть и необходимость вести наблюдение за динамикой последнего, отслеживать изменения в его структуре и сфере трудовых отношений. Обладая этими данными, можно проследить, что именно влияет на карьерные устремления и трудовую мотивацию учащейся молодежи. Имеет значение и то, что в мире постоянных социально-экономических, политических и информационно-технологических трансформаций происходят и изменения на рынке труда, которые находят свое отражение в сознании студенческой молодежи, проявляясь в размытых представлениях о будущей карьере в связи с обилием доступных специальностей.

Проблемная ситуация заключается в том, что внушительная часть современных студентов имеют весьма размытые представления о том, каким образом будет формироваться их будущая карьера, и поэтому ошибочно начинают воспринимать в качестве мотива и ее основного фактора материальное вознаграждение. При этом представления о материальных благах, достаточно гиперболизированы и не всегда соответствуют экономическим реалиям. Надо отметить, что стремление к материальному вознаграждению настолько стало преобладать над всеми другими факторами, что они во многом утратили свое прежнее значение. Это, с одной стороны, отразилось на возможности эффективно повышать производительность труда, а, с другой стороны, сама работа стала оцениваться только как средство достижения материальных благ.

Степень разработанности проблемы. В русле социологических и психологических исследований разработан ряд теорий, касающихся вопросов карьерного развития. К наиболее значимым концепциям, которые разрабатывались за рубежом, можно отнести следующие: психодинамическая модель выбора карьеры А. Маслоу¹; теории мотивация карьеры Д. Макклелланда. Факторы, способствующие выбору и построению индивидуальной карьеры в своих трудах рассматривали, как ученые за рубежом: Дж. Клаузен и П. Лэмбинг и др.; так и отечественные современные деятели: М. В. Сафонова и Е. А. Могилевкин². В отечественной литературе вопросы взаимосвязи профессионального и личностного развития освещаются в трудах К. А. Абульхановой-Славской³, Л. С. Румянцевой, Н. С. Пряжникова⁴ и др. Постановкой карьерных целей занимались такие деятели как А. С. Гусева и А. Д. Кибанов⁵.

Объект исследования - трудовая мотивация и карьера современных студентов.

Предмет: факторы, влияющие на трудовую мотивацию и факторы, определяющие выбор карьеры современных студентов.

Цель работы: выявить и проанализировать факторы выбора карьеры современными студентами и факторы, которые побуждают к трудовой деятельности современных студентов.

Задачи:

1. Рассмотреть трудовую мотивацию как социологическую категорию;
2. Проанализировать содержание карьеры, ее структуру, способы и модели построения;

¹ Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. - СПб. : Евразия, 1999. - С. 224-238.

² Могилевкин, Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография / Е. А. Могилевкин. - СПб. : Речь, 2007. - С. 145-152.

³ Абульханова-Славская, К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. - М., 1980. - С. 89-93.

⁴ Пряжников, Н. С., Румянцева, Л. С. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Учебник / Н. С. Пряжников, Л. С. Румянцева. - М. : Издат. центр «Академия», 2013. - С. 112-114.

⁵ Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование персонала. Учебник / А. Я. Кибанов. - М., 2016. - С. 45-49.

3. Проанализировать роль карьерных ориентаций и факторов выбора карьеры в планировании профессиональной деятельности студенческой молодежи на основе существующих современных социологических исследований.

Общая гипотеза работы заключается в предположении о том, что большую часть учащейся молодежи характеризует не вполне необдуманная, но доминирующая установка на престижность и востребованность профессии. Такая установка может не соответствовать как реальной ситуации на рынке труда, так и персональным способностям и навыкам.

Методы, которые будут использованы в ходе эмпирического исследования:

1. Анализ документов – статьи, диссертации, социологические исследования, посвященные изучению трудовой мотивации, построению карьеры и факторов, влияющих на выбор карьеры современными студентами.

2. Групповое анкетирование студентов ДВФУ.

Структура ВКР: работа состоит из введения, теоретической и эмпирической главы, заключения, списка литературы и приложения.

1 Теоретический анализ содержания трудовой мотивации и карьеры в рамках социологии

1.1 Трудовая мотивация как социологическая категория

В наши дни трудовая деятельность обуславливается не только необходимостью приобретения материальных благ, но внутренним желанием, которое побуждает заниматься делом, приносящим удовлетворение. Стремление к самовыражению и самореализации, посредством трудовой деятельности не только меняет модель поведения индивида, но в целом двигает общество к различного рода изменениям, в частности на рынке труда⁶. Такое поведение личности тесно связано с трудовой мотивацией, в которой ведущая роль принадлежит социально-экономическим и психологическим механизмам, а не физиологическим, поскольку выбор цели, который сопоставляется с планом действий, осуществляются сознательно под воздействием собственного жизненного опыта, интеллектуальных способностей, культуры, норм, традиций и других факторов. Но, существуя в современном обществе, индивид неосознанно зависит от влияния социального окружения, которое проявляется в его решениях и поступках. На формирование трудовой мотивации значительную роль оказывает влияние социальной среды, особенности содержания и характера труда, образ жизни индивида и его ближайшего социального окружения, а также декларируемые в обществе нравственные установки и морально-этические ценности и нормы.

Мотивация в социологии – это основа сознательного поведения члена общества, определяющая его активность, направленность, организованность и целеустремленность⁷. Впервые данный термин употребил немецкий философ

⁶ Тощенко, Ж. Т. Социология труда: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Социология" и "Экономика труда" / Ж. Т. Тощенко. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - С. 56-57.

⁷ Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование персонала. Учебник / А. Я. Кибанов. - М., 2016. - С. 98-99.

Артур Шопенгауэр (1788-1860) в статье «Четыре принципа достаточной причины»⁸. Затем данный термин широко распространялся в как в социологии, так и в психологии. Совокупность внутренних мотивов и внешних побудителей к направленности их действий и составляет содержание трудовой мотивации⁹. Потребности можно оценивать, как внутренний побудитель определенного типа трудового поведения, только в том случае, когда индивид осознает их в качестве интереса, т.е. этот интерес проявляется как стремление удовлетворить потребность посредством трудовой деятельности. Мотивация предполагает создание комплекса определенных стимулов и условий, которые необходимы для наиболее полной реализации трудового потенциала индивида.

Поскольку на процесс трудовой мотивации влияют мотивы и стимулы, а так же и потребности, которые могут являться как конечным результатом трудовой деятельности, так и наоборот одним из факторов (рис. 1), то для того чтобы более подробно характеризовать мотивацию, следует тщательно разобраться в том, что из себя представляют эти элементы.

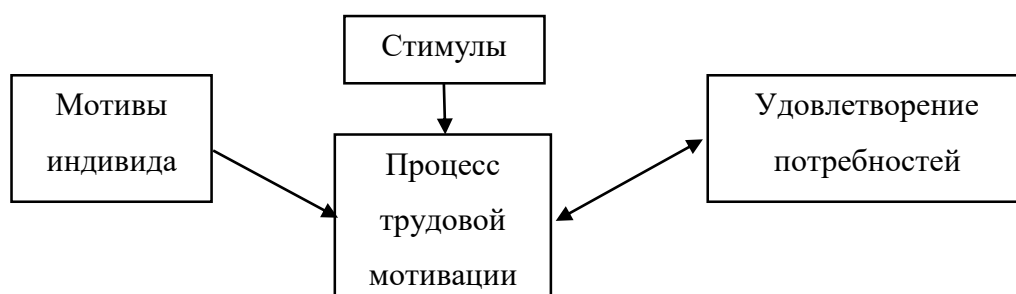


Рисунок 1 - Элементы процесса трудовой мотивации

И в экономике, и в социологии потребности определяются как «условия жизнедеятельности человека»¹⁰ либо как первоначальные элементы производственных отношений. Кроме того, отмечается, что интерес «выступает выра-

⁸ Шопенгауэр, А. Полное собрание сочинений. Т. 1 / А. Шопенгауэр. - М. : Тривола, 2006. – С. 456.

⁹ Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование персонала. Учебник / А. Я. Кибанов. - М., 2016. - С. 156-160.

¹⁰ Маскаева, А. И., Амирова, Д. Р. Экономика и социология труда: Учебное пособие / А. И. Маскаева, Д. Р. Амирова. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. - С. 76-77.

жением качественной стороны потребностей, формой проявления самих производственных отношений...»¹¹. Для того чтобы выявить потребности нужно оценить поведение индивида. Измерить или пронаблюдать их, используя эмпирические методы, почти невозможно. Характеризуя потребности, можно выделить первичные и вторичные потребности. Первичные являются физиологическими, которые обуславливаются природой человека: у индивида всегда есть потребность в еде, жилище, отдыхе и т. п. Вторичные же возникают в процессе познания и приобретения конкретного жизненного опыта, т. е. являются психологическими: потребность в уважении и успехе.

Потребности можно удовлетворить с помощью вознаграждения, иначе говоря, то, что он определяет для себя ценным. Но ценности вкладывается исключительно индивидуальных смысл и соответственно ценности различаются и их оценки вознаграждения тоже. Например, студент вуза может тратить часть своего свободного времени на самообучение для того чтобы получить высокую оценку и он сочтет это более значительным для себя, нежели будет уделять эту же часть времени на формирование профессиональных навыков трудовой деятельности, жертвуя при этом одной из главных целей студентов, а именно получение необходимых знаний.

Вознаграждение, в свою очередь, может быть охарактеризовано как внутреннее, так и внешнее: внутреннее вознаграждение индивид получает посредством трудовой деятельности, ощущая значимость своего труда, испытывая чувства к трудовому коллективу, удовлетворение от общения с коллегами; внешним вознаграждением может выступать заработная плата, продвижение по служебной лестнице, а так же разнообразные символы служебного статуса и престижа.

¹¹ Боковня, А. Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) / А. Е. Боковня. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - С. 34-35.

Останавливаясь подробно на еще одном элементе трудовой мотивации, а именно стимуле, следует подчеркнуть, что стимулы являются внешним проявлением мотивации и представляют собой формы, методы, а так же средства привлечения и побуждения к труду. Установленные извне цели не всегда вызывают у индивида заинтересованность в активизации своих внутренних усилий до того момента, пока они не преобразуются в его внутреннюю цель и после в его внутренний план действия. Иначе говоря, стимулы должны трансформироваться во внутренние потребности, для того чтобы стать наиболее мотивирующими факторами. Важно отметить, что деятельность, которая направлена на создание и корректировку, как стимулов, так и потребностей может осуществляться как на микроуровне, т.е. в рамках предприятия, так и на макроуровне, т.е. государства в целом. Кроме того, нельзя забывать, что все взаимосвязано и взаимосвязано когда речь заходит о человеческом факторе. Так государство, обладает такой возможностью как проведение собственной социальной политики, направленной на регулирование стимулов и потребностей, которые возникают у населения.

Как отмечалось выше, стимулы, как объективные условия действия индивидов, могут перерасти не только в потребности, но и соответственно в мотивы, поскольку потребности служат неким базисом по отношению к процессу формирования трудовой мотивации. Такая трансформация может быть осуществлена только в том случае, если стимулы становятся субъективно значимыми и отвечают потребностям субъекта, поскольку мотив в социологии рассматривается как «осознаваемая потребность субъекта в достижении определенных благ, желательных условий деятельности»¹² и как «внутренние побуждения активности индивидов и социальных общностей».¹³

Таким образом, по мнению автора, трудовая мотивация в рамках социологии - это основа сознательного поведения индивида, определяющая его трудовые ориентации в совокупности с личными потребностями и интересами к

¹² Тавокин, Е. П. Социология: Учебное пособие / Е. П. Тавокин. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. - С. 98.

¹³ Там же. С. 98-99.

определенной области профессиональной деятельности. Трудовая мотивация определяет правильность выбора профессионального пути и продуктивность трудовой деятельности, степень удовлетворенности результатами своего труда и успешность профессионального обучения.

Говоря о трудовой мотивации как о целостной структуре, следует отметить, что экономике и менеджменте существуют современные теории мотивации, которые, в свою очередь, можно классифицировать на две основные группы: содержательные, выявляют факторы, влияющие на мотивацию индивидов, а так же, определяющие их поведение в отношении трудовой деятельности; процессуальные, которые фокусируются на более глубоком уровне и пытаются объяснить, что именно заставляет индивидов прилагать усилия к выполнению поставленных целей и каким образом распределять эти усилия. Рассмотрим некоторые из них.

Согласно теории Л. Портера и Э. Лоулера, мотивацию можно разделить на внешнюю и внутреннюю мотивацию¹⁴. Внутренняя мотивация или «самотивация» - побуждает индивидов к деятельности, поскольку вызывает у них определенную заинтересованность и приносит удовлетворение. Внешняя мотивация, напротив, требует наличия конкретного инструментария воздействия в промежутке между деятельностью и ее результатом в форме материальных или вербальных поощрений и награждений. Важным является тот факт, что для конечного успеха большое значение имеет совпадение целей потенциального сотрудника и организации. Среди мотивационно значимых целей можно выделить следующие:

- цели, связанные с планированием профессиональной карьеры;
- цели, связанные с удовлетворением необходимых потребностей в развитии и самореализации;

¹⁴ Беляева, И. Ф., Катульский, Е. Д., Магун, В. С. Мотивация трудовой деятельности и некоторые направления перестройки системы управления трудом // Ключевой вопрос социологии труда. - 2008. - № 8. - С. 112-114.

- цели, связанные с изменением социального положения (обзаведением семьей, рождением ребенка и другие, влияющие на переход в другую в другую социальную позицию);

Помимо целей существуют и другие факторы, которые тоже напрямую воздействуют на трудовую мотивацию индивида.

Личностные факторы обусловлены потребностями личности и в совокупности охватывают все стороны жизнедеятельности индивида и, следовательно, выходят за пределы отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности.

- основные ценностные ориентации индивида;
- индивидуальные свойства, определяющие поведение индивида;
- трудоспособность и трудолюбие личности.

Кроме того, на процесс формирования трудовой мотивации значительно влияют условия, которые следует учитывать при создании системы мотивации трудовой деятельности в каждой конкретной организации (рис. 2).

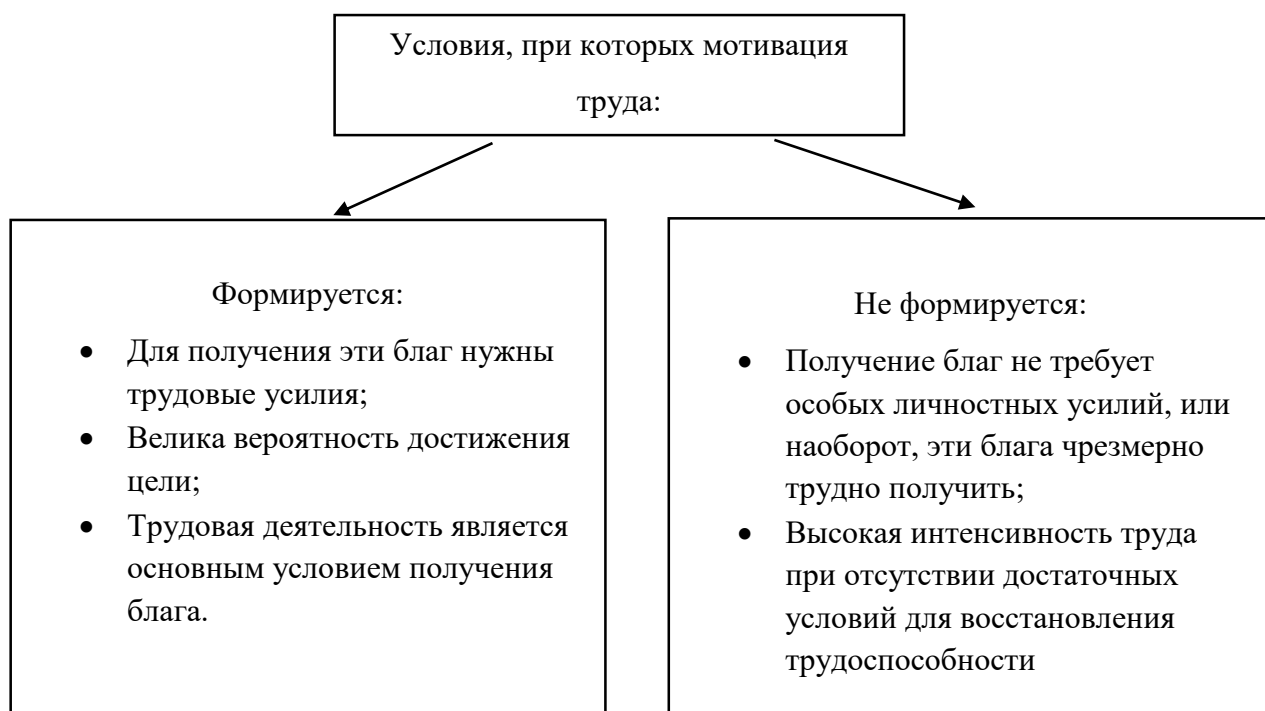


Рисунок 2 - Условия формирования трудовой мотивации

Подробнее останавливаясь на благах, стоит сделать акцент на денежных средствах, которые могут выступать как внешний побудитель трудовой мотивации. У индивидов существуют масса потребностей, лишь немногие из которых можно удовлетворить непосредственно при помощи денег. Другие потребности, например, потребность в успехе, достижении, в причастности, власти или самореализации, как отмечалось ранее, также мотивируют трудовое поведение, но их можно удовлетворить при помощи материальных ценностей лишь косвенно. Э. Герцберг, который непосредственно изучал действие денег как фактора трудовой мотивации, сделал вывод, что деньги могут выступать одним из основных мотиваторов¹⁵.

Существует несколько правил использования денег в качестве мотиватора:

- Желанием получить деньги можно мотивировать почти любого человека.
- Деньги не являются конечной целью, они выступают только как индикатор положения индивида.
- Людей интересует не столько абсолютное количество полученных ими денег, а денежное вознаграждение по сравнению с другими людьми.

Р. Оуэн и А. Смит¹⁶ считали деньги единственным мотивирующим фактором. Согласно их определению, люди - это экономические существа, которые действуют исключительно рационально в своем поведении.

Таким образом, было определено, что денежные средства могут являться инструментом управления трудовой мотивацией. Поскольку получение материальных благ является внешним фактором мотивации, т.е. стимулом, то можно сделать вывод, что управление трудовой мотивацией заключается в грамотном и рациональном использовании необходимых стимулов по отношению к индивиду.

¹⁵ Магура, М. Секреты мотивации или мотивация без секретов / М. Магура. - М., 2007. - С. 133-134.

¹⁶ Ендовицкий, Д. А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ: учебное пособие для студ. вузов / Д. А. Ендовицкий. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - С. 236-238

В своей управленческой деятельности руководство организации в качестве стимулирующих средств эффективно используют монетарные побудительные системы, включающие следующие элементы: оплата труда, участие персонала организации в прибылях и капитале. И немонетарные побудительные системы: групповую организацию труда, регулирование рабочего времени, социальные коммуникации, методы и стили руководства. Среди нематериальных методов стимулирования можно выделить: уважение, возможность инициативы, сотрудничество в команде, доверие руководства. Как отмечалось чуть выше, методы стимулирования напрямую влияют на трудовую мотивацию индивидов. Чем более подходящим является какой-либо метод стимулирования для конкретного работника, тем больше он оказывает положительное влияние на мотивацию. Именно поэтому руководству необходимо изучать свой персонал, чтобы обеспечивать благоприятные условия труда, что в перспективе принесет еще большее количество полезного производимого продукта.

Подводя итог вышеприведенного, можно сказать, что содержание трудовой мотивации определяется следующими основными элементами: персональные потребности в сочетании с целями, мотивами и стимулам. Для получения максимально эффективного результата все эти элементы должны быть взаимозависимы и взаимосвязаны между собой, поскольку одними лишь стимулами высокой продуктивности, в рамках трудовой мотивации, достигнуть не представляется возможным. Не стоит забывать о том, что мотивация достаточно сложный феномен, в рамках которого происходит постоянное обсуждение научным сообществом. Поскольку трудовая мотивация в большей степени является индивидуальным проявлением личности, то для того чтобы управлять ею необходимо обладать большим запасом знаний о социально-психологической природе личности. Также стоит отметить, что трудовая мотивация отражает одно из ключевых звеньев в системе смыслообразующих жизненных ценностей, во многом определяющих стратегию и тактику поведения индивида в социуме, поскольку сама по себе трудовая деятельность является, если не единственным, то основным инструментом получения материальных благ.

1.2 Теоретические основания социологического исследования карьеры

Осознанный выбор карьеры является одним из важнейших аспектов профессионального развития личности, а также ее самореализации. Наличие личностной концепции, талантов, внутренних и внешних побуждений, в сочетании с мотивами и ценностями характерны для личности и выбор карьеры осуществляется в совокупности со всеми этими элементами. Известный ученый, специалист по профессиональному становлению и карьерной периодизации Д. Сьюпер, а вслед за ним и отечественный ученый Н.С. Пряжников относится к карьере как к процессу профессионального самоопределения¹⁷. Стоит обратить внимание, что такой феномен, как карьера обладает комплексным характером и требует объединения не только социально-психологических, но и социально-экономических знаний об организации междисциплинарных исследований.

Сама карьера может рассматриваться как в узком, так и в широком смысле. В широком смысле понятие «карьера» определяется как общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни, данном случае целесообразно рассматривать в рамках трудовой сферы¹⁸. В узком смысле современное научное сообщество связывает карьеру только с профессиональной жизнью индивида. Социологическое определение карьеры трактуется как процесс развития, то есть определенно направленное изменение качественных характеристик субъекта карьеры в социальном пространстве¹⁹.

По мнению современных социологов, основная цель карьеры сводится к приобретению, по возможности, большего влияния, достижения больших пол-

¹⁷ Галишникова, Е. М. Самоактуализация - Главный мотивационных фактор успеха будущего специалиста // Вестник высшей школы. - 2011. - № 11. - С. 26-30.

¹⁸ Тощенко, Ж. Т Социология труда: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Социология" и "Экономика труда" / Ж. Т. Тощенко. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - С. 308.

¹⁹ Беркутова, Д. И. Профессиональная карьера: Сущность и модели построения // Университетское образование: Материалы Международного молодежного научного форума. Ответственный редактор А. П. Шамова. - М., 2012. - №3. - С. 37-38.

номочий и, как следствие, - улучшения своего социального положения в обществе. В связи с этим, самореализация человека в профессиональной деятельности становится одним из ведущих факторов планирования и построения карьеры.

Так, К. Роджерс одним из факторов становления карьеры индивида, видит самоактуализацию. Она представляет собой «свойственную организму тенденцию развивать все свои способности, чтобы сохранять и развивать личность»²⁰. Д. Сьюпер выделил «Я-концепцию» как один из ведущих факторов, влияющих на становление карьеры. Утверждая себя в профессии, соответствующей их Я-концепции, индивиды добиваются самоактуализации, делая то, что, по их мнению, может принести наибольшее удовлетворение и максимально способствовать их личностному росту²¹.

Карьерный рост, по мнению А. Д. Соломатиной, представляет собой сознательно выбранный и реализуемый человеком путь профессионального или должностного продвижения, результатом которого являются достижения определенного «желаемого» статуса²².

Поскольку карьера – это динамическое образование, то в соответствии с динамикой карьеры в профессиональной сфере можно выделить типы построения карьеры: 1) развитие в рамках текущей роли – углубление в выбранную область деятельности, упрочение статуса; 2) перемещение и развитие по горизонтали – переход индивида в новую функциональную область, освоение новых профессиональных навыков; 3) развитие и перемещение по вертикали – приобретение новых служебных задач, подъем на более высокую ступень в иерархической структуре организации.

Выделяют две основные функции карьеры:

²⁰ Роджерс, К. Становление личности / К. Роджерс. - М. : Эксмо-Пресс, 2005. - С. 61.

²¹ Сьюпер, Д. Психология: Биографический библиографический словарь / Под ред. Н. Шихи, Э. Дж. Чепмана, У. А. Конроя. - СПб. : Евразия, 2003. - С. 176.

²² Соломатина, А. Д., Калинин, И.В. Особенности мотивации выбора профессии и карьерных установок у студентов МГУДТ // Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации. Сборник материалов Всероссийского научного форума молодых исследователей. - 2016. - №4. - С. 168-169.

1) содействие прогрессивному развитию организации путем удовлетворения требований рабочих мест к профессионально квалификационным качествам работников;

2) максимальное содействие развитию работников путем удовлетворения потребностей личности и наиболее полной реализации способностей, воли и возможностей личности.

Первая функция - средство совершенствования социальной структуры общества и средство обеспечения необходимой адекватности людей занимаемым им позициям. В более узком смысле это инструмент на рынке рабочей силы. Она способствует процессу перераспределения рабочей силы как между отдельными позициями в структурах организаций, так и между целыми отраслями экономики в соответствии с количественным и качественным спросом на рабочую силу и предложением, проявляющимся в потребностях индивида в существующих на рынке вакансиях.

Вторая функция - средство удовлетворения определенной части личных интересов индивидов и их всестороннего развития. Способствуя перегруппировке индивидов в соответствии с требованиями организации, она в то же время выступает одним из возможных способов изменения индивидуальных условий приложения труда, средством разрешения противоречий между интересами человека и возможностями их реализации на прежнем месте, условием развития рабочего как личности совершенствование.

Справедливо отметить, что интерес является весьма важным фактором, способствующим формированию как трудовой мотивации, так и карьеры. Это объясняется тем, что в основе интереса личности к карьере лежат потребности, которые, в конечном счете, выражают требование социальных законов, и вследствие этого интерес индивида к карьере выступает как результат осознания потребности в чем-либо, либо карьера сама является потребностью (потребность в уважении).

Л. Брандфорд и М. Брандфорд²³ обозначили ряд потребностей, которые удовлетворяются в процессе формирования карьеры:

- чувство принадлежности к группе (кроме семейных связей),
- потребность общения с коллегами по работе,
- потребность в физическом и психологическом пространстве (титул, статус, обязанности, имидж, ощущение пользы, рабочее место и его оборудование) структурирование времени,
- цели и достижения, власть и влияние, самоутверждение, знания и навыки.

Кроме того, на стадии формирования интереса определяется выбор путей и способов его реализации в конкретных условиях. Проявление социальных законов в деятельности людей опосредуется интересами. В социологии выделяют четыре типа интересов: интерес-отношение, т.е. устное заявление индивида об интересе к перемещению с одной позиции на другую в структуре социальной организации; интерес-действие, или практическое проявление интереса путем перемещения человека на иную позицию в структуре социальной организации; интерес-установка по поводу карьеры, сложившаяся в процессе длительного социального взаимодействия человека с другими людьми и сохраняющая свою направленность в различных социальных ситуациях; интерес-ориентация - выделение карьеры из ряда других интересов в качестве главного.

В рамках социологических исследований карьеры очень важной является категория карьерных ориентаций как личностного фактора²⁴. Поскольку карьерные ориентации отражают ценности карьеры и способ достижения успеха при ее построении, то:

- это система оценки личностью этих способов достижения успеха в карьере;
- это регулятор поведения личности в социальных условиях.

²³ Соколова, А. С., Сергеева, М. Г. Профессиональная карьера и "образование для карьеры" в современном социуме // Профессиональное образование и общество. - 2016. - №2. - С. 267-269.

²⁴ Голенкова, Л. А., Черняева, В. В. Специфика карьерных установок у студентов высших учебных заведений // Фундаментальные исследования. - 2013. - № 6-4. - С. 1017-1021.

Карьерные ориентации – это важная составная часть профессиональной направленности личности и естественно, что есть особенности этих ориентаций, обусловленные возрастом, полом, спецификой деятельности человека. Поскольку карьерные ориентации являются устойчивым образованием в структуре личности и формируются на начальных этапах вхождения в профессиональную деятельность, это важно учитывать и использовать в период адаптации к профессии.

Построение и развитие карьерных ориентаций начинается с самоопределения человека в мире, в котором он живет. Социологи определяют самоопределение, в первую очередь, как социализацию, но также это явление рассматривается как процесс и результат выбора личностью собственной позиции, целей и средств самоосуществления в конкретных обстоятельствах жизни²⁵.

В работах К. А. Абульхановой-Славской профессиональное самоопределение рассматривается в неразрывной связи с выбором жизненного пути, жизненным самоопределением²⁶. По мнению ученого, из связи личности с профессией вытекает перспектива и ретроспектива личности, а от характера этой связи зависит выбор профессии. Основными факторами выбора профессии являются: учет своих желаний; учет своих способностей и возможностей; учет потребностей общества или потребностей рынка.

В системе ценностных ориентаций, связанных с профессиональными устремлениями человека, одно из ведущих мест отводится смыслу труда, заработной плате, благосостоянию, квалификации, карьере, социальному положению и др. Структура ценностных ориентаций личности выступает в роли системы, определяющей мотивацию поведения человека в профессиональной сфере, служит своеобразным «каркасом» соответствующей деятельности. По мнению ученого Е. А. Климова, для каждой определенной профессиональной

²⁵ Мурадян, А. И. Моделирование карьеры как система развития менеджмента // Экономико-математические методы исследования современных проблем экономики и общества, Сборник материалов Международной научно-практической конференции. - 2013. - № 4-5. - С. 112-113.

²⁶ Орехов, А. М. Социальная теория: к проблеме самоопределения и структуры / А. М. Орехов. - М. : Инфра-М, 2014. - С. 6-7.

группы характерна своя система ценностей²⁷. Ценностные ориентации детерминируют профессиональное поведение, тем самым обеспечивая содержание и направленность деятельности, и придают смысл профессиональным действиям. Взаимосвязь профессиональной идентичности и уровня субъективности личности в сложных профессиональных ситуациях основана на ведущей роли профессиональной сферы, как фактора жизненного успеха и благополучия.

Х. Астин предлагает свою схему учета факторов, которые влияют на выбор карьеры и формулирует их следующим образом:

- мотивация, выраженная в форме трех первичных потребностей (для выживания, удовольствия и вклада). Работа может принимать формы оплачиваемой деятельности, добровольного труда или семейных дел, которые могут удовлетворить вышеназванные потребности;

- гендерно-ролевая социализация происходит там, где так или иначе прививаются социальные нормы и ценности в процессе игры, в семье, школе, в первых опытах работы. При удовлетворении первичных потребностей в процессе социализаций в детском возрасте индивид приобретает определенный опыт, который напрямую влияет на выбор карьеры и на поведение на работе;

- структура возможностей, которая включает в себя экономические условия, структуру рынка труда, структуру занятости и другие факторы окружающей среды, на которые постоянно влияют достижения науки и технологии, исторические события, социальные и интеллектуальные течения;

- ожидания от работы, формирующиеся в процессе социализации, включают восприятие собственных способностей и сильных сторон, доступные возможности, типы работы, которые могут удовлетворить потребности.

²⁷ Соколова, А. С., Сергеева, М. Г. Профессиональная карьера и "образование для карьеры" в современном социуме. Профессиональное образование и общество / А. С. Соколова, М. Г. Сергеевна. - М. : Колледж современных технологий им. Героя Советского Союза М.Ф. Панова, 2016. - С. 243-244.

Так же существуют и другая, более обобщенная, типология факторов выбора карьеры и в этой типологии все факторы предлагается разделить на две группы: внутренние и внешние.

Внутренние факторы – ценности, установки, устремления, ориентации навыки и способности, мотивы, уровень притязаний, самооценка и самоэффективность, которая может быть раскрыта как комплекс индивидуально-психологических особенностей, характеризующих сферу восприятия человеком собственной компетентности, эффективности и личной влиятельности. В числе внутренних факторов, оказывающих существенное влияние на выбор индивидуом будущей карьеры, в первую очередь следует отметить условия социализации молодого человека и гендерную принадлежность. Также не менее значимы опыт взаимодействия индивида с представителями различных профессиональных сообществ и первоначальное овладение им соответствующими профессиональными знаниями предшествующих поколений.

Внешние факторы: область деятельности профессии, социальная сфера, тип организации, территориальное местоположение, спрос и предложение на рынке труда, востребованность профессии, блага, которые может дать организация работнику, престижность и др. По характеру воздействия выделяют факторы сдерживания и сопротивления. Любой карьерный процесс испытывает воздействие тормозящих его сил. Результат такого воздействия - замедленное развитие процесса, его остановки, изменение направления, спады и т.д. Концентрация факторов, определяющих эти неравномерности на отдельных участках движения в определенных условиях порождают карьерный кризис, сказывающийся на будущем индивида и социальной системы. Данные факторы достаточно многочисленны и разно направлены, а комбинация их еще более многообразна и следовательно не поддается четкой классификации. Сдерживающие факторы имеют индивидуальное происхождение и определяются недостатком внутренних ресурсов и способом их мобилизации (низкий уровень потребностей, слабость мотивов, недостаток знаний и опыта, болезни и т.д.).

Силы сопротивления в основном питаются из внешнего источника - среды деятельности. Они могут быть ответом на карьерную активность, вызываться дисбалансом в системе интересов индивида.

Практические исследования карьеры в экономике выделяют четыре основные модели построения карьеры²⁸: «трамплин»; «лестница»; «змея»; «перепутье».

Модель карьеры «трамплин» широко распространена среди руководителей и специалистов. Карьерный путь индивида состоит из длительного подъема по служебной лестнице с постепенным ростом его потенциала, знаний, опыта и квалификации. Соответственно меняются занимаемые должности на более сложные и лучше оплачиваемые. На определенном этапе работник занимает высшую для него должность и старается удержаться в ней в течение длительного времени.

Модель карьеры «лестница» характеризуется тем, что каждая отдельная ступенька служебной карьеры представляет собой новую должность, которую индивид занимает фиксированное время. С ростом квалификации, творческого потенциала и производственного опыта руководитель или специалист поднимается по служебной лестнице.

Модель карьеры «змея» подразумевает под собой горизонтальную мобильность личности с одной должности на другую путем назначения с занятием каждой должности непродолжительное время.

Модель карьеры «перепутье» предполагает по истечении определенного фиксированного или переменного срока работы прохождение руководителем или специалистом комплексной оценки (аттестации), по результатам которой принимается решение о повышении, перемещении или понижении в должности.

Таким образом, было определено, что все многообразие видов карьеры образуется за счет сочетания четырех ее основных моделей.

²⁸ Громова Е. М. Профессиональная карьера: путь к успеху. Научно-методическое пособие / Е. М. Громова. - Ульяновск: Ульяновский государственный педагогический университет имени И. Н. Ульянова, 2012. - С. 46-48.

Резюмируя вышеперечисленное, можно сделать следующие выводы. С одной стороны, карьера - это самореализация индивида, проявляющаяся в продвижении или достижении престижного или перспективного уровня в социуме. А с другой стороны, это социальная технология, направленная на решение индивидуальных и организационных проблем. Так или иначе, карьера определяется как сознательно выбираемый и реализуемый индивидом процесс становления его социального, должностного и квалификационного статуса, обеспечивающий профессионально-личностное и социальное самоутверждение личности. Выбор карьеры осуществляется путем сочетания внутренних и внешних факторов, который в конечном итоге находит свое отражение в определенной области профессиональной деятельности. Способы и модели построения карьеры в современном мире во многом зависят от желаний и устремлений индивида, который согласовывает свои ценности, индивидуальные навыки и способности с внутренним и внешним планами развития.

1.3 Роль карьерных ориентаций и факторов выбора карьеры в планировании профессиональной деятельности современных студентов

В настоящее время в связи с глубокими и быстро протекающими социально-экономическими изменениями в нашей стране вопросы профессионализации личности приобрели особую актуальность. В условиях рыночной экономики одной из главных задач, которую необходимо ставить перед собой, чтобы добиться профессионального успеха - это формирование личностной зрелости и готовности к самореализации в профессиональной деятельности. Для того, чтобы наглядно продемонстрировать какие карьерные ориентации и факторы выбора карьеры влияют на построение профессиональной деятельности студентов, необходимо проанализировать социологические исследования в рамках изучения данной темы.

В 2017 году в г. Владикавказе было проведено исследование, на факультетах психологии в СОГУ и СОГПИ²⁹. Студенты-выпускники в возрасте 20-22 лет, обучающиеся на очной форме по специальности «менеджмент» составили основную выборочную совокупность. Общая численность испытуемых – 30 человек, из них 22 девушки и 8 юношей. В исследовании была применена методика Э. Шейна «Якоря карьеры», позволяющая продиагностировать основные ценностные ориентации индивидов при планировании и построении карьеры. После обработки и анализа данных путем ранжирования полученных результатов прослеживается следующее: среди участников исследования самая предпочтительная профессиональная потребность в карьере – это «менеджмент», второе место в порядке важности занимает «интеграция стилей жизни», далее – «служение», «предпринимательство», на четвертом – «автономия», «стабильность работы», на пятом – «вызов», на шестом – «стабильность места жительства». Наименее важная позиция оказалась – «профессиональная компетентность».

Исходя из результатов исследования, стоит сделать акцент на том, что для испытуемых первостепенное значение имеет ориентация на менеджмент, подразумевающая под собой управление не только персоналом, но и различными проектами, инновациями и в целом любыми бизнес - процессами. Им важно проявить себя в качестве лидера, который будет способен управлять различными сторонами деятельности предприятий. Учитывая стремление к лидерству, можно предположить и высокую степень ориентированности на получение материальных благ, так же желание достичь должности с высоким уровнем ответственности. Для респондентов важно соблюдать баланс сфер жизни, т.е. не только ощущать себя общественно полезными людьми в трудовой деятельности, но и уметь совмещать личные интересы, карьеру и семью.

²⁹ Худалова, М. З. Анализ карьерных ориентаций студентов-менеджеров // Личность как объект психологического и педагогического воздействия, сборник статей Международной научно-практической конференции. - 2017. - №7. - С. 238-240.

Стоит обратить внимание на то, что у студентов управленческой специализации преобладают качества свойственные экономической модели человека, в которой преобладает такое свойство, как рациональность, т.е. исключительная ориентация на получения материального обогащения. Такой взгляд на соотношение карьерных ценностей позволяет сделать предположение, что студенты разных направлений подготовки могут отличаться друг от друга не только психологическими характеристиками, но и установками, и устремлениями, находящими свое отражение в выборе специальности обучения, т. е. согласования внешнего и внутреннего планов развития. На гипотетическом уровне можно предположить, что у студентов, выбравших направление обучения «Психология», в большей степени должны быть выражены внутренние аспекты мотивации, например, самореализация в профессиональной сфере и высокий уровень компетентности, и в меньшей мере ориентация на получение материальных благ и карьерный рост.

Аналогичное исследование карьерных ориентаций студентов было проведено в МГГУ в г. Мурманске³⁰. Общий объем выборочной совокупности составил 114 человек. Из них: 74 студента 5-х курсов, обучающихся по специальностям «Специальная психология», «Специальная дошкольная педагогика и психология», «Дошкольная педагогика и психология», «Педагогика и методика начального образования», «Социальная педагогика», и 30 студентов 1-го курса бакалавриата по направлению «Психолого-педагогическое образование». Характерное гендерное соотношение респондентов - 92,6% девушек, 7,4% юношей.

В данном исследовании также задействовалась методика Э. Шейна «Якоря карьеры» однако, сбор данных происходил посредством более компактной модели этой методики. Личностные установки были объединены по смыслу в 5 основных позиций: продвижение по службе (вертикальная карьера); безопасность в работе (стабильность, защищенность); независимость (свобода,

³⁰ Барышева, Т. Д. Мониторинг профессиональных установок и карьерных ориентаций студентов гуманитарных специальностей // Мурманский государственный гуманитарный университет. - 2012. - № 1. - С. 52-53.

творческая автономность); равновесие (баланс сфер жизни); профессиональное развитие (рост, горизонтальная карьера).

После анализа и обработки персональной информации с помощью ЭВМ был смоделирован индивидуальный профиль карьерных ориентаций. Индивидуальный профиль респондента определялся в координатах 5-ти позиций карьерных ориентаций и показателей по 4-х балльной шкале.

Обработка полученных данных позволила не только получить индивидуальный профиль для каждой отдельной учебной группы, но сформировать общий усредненный профиль для всех респондентов ППИ. Усредненные профили карьерных ориентаций выпускников свидетельствуют, что крайние уровни выраженности показателей не зафиксированы - ни в групповых профилях по специальностям, ни в общем профиле. На фоне средних значений 4-х карьерных ориентаций (продвижение, безопасность, независимость, профессиональное развитие) выявилась приоритетная ориентация - «равновесие-баланс», имеющая сильный уровень выраженности показателей. Для дифференцированного анализа результатов была применена более дробная шкала показателей по уровням и составлена уточненная качественная характеристика усредненных профилей. Это позволило определить рейтинги приоритетности карьерных ориентаций для специальностей и общий рейтинг для выпускников ППИ. Он представлен следующей последовательностью карьерных устремлений выпускников: равновесие, безопасность, независимость, профессиональное развитие, продвижение.

Групповые рейтинги приоритетности карьерных ориентаций для студентов всех специальностей практически совпали друг с другом. Сравнивая профили карьерных ориентаций выпускников и бакалавров 1-го курса ППИ, можно отметить сходство в распределении приоритетов, за исключением ориентации «безопасность», которая у первокурсников не занимает высоких позиций. Общими характеристиками рейтинга карьерных ориентаций для всех специальностей являются следующие:

- на первом месте по силе находится ориентация «равновесие-баланс»;

- на втором месте ориентация «безопасность»;
- на последнем месте рейтинга ориентация «продвижение по службе (вертикальная карьера)» как наименее выраженная.

Полученные результаты достаточно ярко отражают типичный, гендерный стереотип профессионального пути в профессиональном поле, приписываемый женщинам. Необходимо учитывать, что девушки составляют почти 95% выпускников ППИ.

В то же время аналогичный опрос студентов (75 респондентов) других специальностей МГГУ, где гендерное соотношение имеет другой характер, показал иной профиль их карьерных ориентаций. Например, ранговые списки профессиональных установок студентов, обучающихся по специальностям «Профессиональное обучение (дизайн)», «Физическая культура», «Безопасность жизнедеятельности», достаточно сходны и представлены следующей последовательностью карьерных устремлений: равновесие, независимость, профессиональное развитие, безопасность, продвижение (с незначительными вариациями в группах).

Таким образом, к факторам, влияющим на распределение предпочтений респондентов в плане карьерных установок, можно отнести содержание профессиональной подготовки, гендерные различия, общую уверенность в своих профессиональных возможностях и перспективах на рынке труда.

Анкетирование, в свою очередь, позволило выявить некоторые профессиональные планы респондентов. 66,1% выпускников планирует работать по специальности по окончании вуза. Одновременно 2/3 всех респондентов нацелены на карьерный рост, что свидетельствует о некоторой сформированности карьерных представлений у будущих специалистов, об адекватном психологическом настрое выпускников и развитости у них позитивной профессиональной перспективы. Однако, в то же время имеется, часть студентов, которая согласна и готова профессионально реализовываться в русле выбранной специальности, но не видит в ней возможностей для карьерного роста. Привлекает

внимание аргументация студентов, которые не находят условий для своего будущего карьерного продвижения в профессии. По характеру и содержанию можно выделить 3 типа и 6 групп аргументов: а) социально-экономические причины («нет возможности устроиться по специальности»; «низкая заработная плата на должности по специальности»); б) профессионально-психологические причины («повышенная ответственность в профессии и большая нагрузка»; «эмоциональное выгорание в работе по профессии»); в) личностно-профессиональные причины («не буду работать по специальности», или осознанный выбор дальнейшего профессионального развития; «не вижу себя в специальности», или осознанное личностное решение). В анкетах респондентов всего лишь в 6-ти случаях встречается открыто-отрицательное отношение к своей специальности с уточняющими комментариями («маленькая зарплата», «не востребуемая в обществе специальность»). Вероятно, оценка специальности / профессии в этих случаях напрямую определяется студентами ее положением в рейтинге профессий по финансово-экономическим признакам, а не по социально-культурной значимости.

Рассматривая возможность управления карьерными ориентациями в профессиональном развитии студентов, в КНИТУ (Казанский национальный исследовательский технологический университет) было проведено исследование среди бакалавров факультета нефти и нефтехимии³¹. Предпосылкой к проведению исследования служила экспериментальная дисциплина «Технология построения карьеры», которая была включена в новый учебный план студентов в начале года. Вопросы, непосредственно, связанные с формированием будущей карьеры и профессионализацией студентов изучались в течение учебного года. Во время занятий на обсуждение выносились такие вопросы как: роль мотивации в обучении и необходимые деловые и личностные характеристики, определялись факторы выбора карьеры и их значение в планировании в будущей

³¹ Юртаева, Н. И. Управление карьерными ориентациями в профессиональном развитии студентов инженерного вуза // Вестник Казанского технологического университета. - 2012. - № 1. - С. 303-304.

профессиональной деятельности. В течение семестра проводилась диагностика студентов посредством тестирования и индивидуальных, и групповых бесед. Все эти процедуры помогали фиксировать изменения в карьерных ориентациях студентов.

В конце обучения в группах по 40 человек было проведено исследование по ведущим карьерным ориентациям, в которой в очередной раз использовалась методика Э. Шейна «Якоря карьеры». Приоритетной в рейтинге оказалась такая карьерная ориентация как «независимость», занявшая 1 место из всех предполагаемых выборов, среднее значение: 36,2 баллов. Такая карьерная ориентация показывает стремление к самостоятельности, освобождение от предписаний и ограничений, стремление делать задание по-своему, готовность к риску, конкуренции, преодолению препятствий, доказать свою состоятельность и как профессионала в том числе. «Менеджмент», занял 2 место, среднее значение: 35,6 баллов. Предпочтение карьерной ориентации «менеджмент» свидетельствует о стремлении занять управленческие должности практически сразу после трудоустройства, что позволило бы закрепиться в организации и иметь возможность управления различными сторонами деятельности на производстве или предприятии. На практике это маловероятно, т.к. существуют различные организационные особенности производства, а также необходимость пройти определенные ступени карьеры. «Интеграция стилей жизни» на 3 месте, среднее значение: 35,1 баллов. Эта значимая карьерная ориентация для студентов данной группы приобретает смысл в том, что человек отдает предпочтение в жизни не только доминированию карьеры в жизни, или только саморазвитию, или семье, а на интеграцию, гармоничное сочетание различных сторон жизни. Самый низкий рейтинг в выборе предпочтений был отдан «профессиональной компетентности», среднее значение: 26,9 баллов. Эта карьерная ориентация, занявшая в результате опроса студентов первого курса последнее место, принимается ими реже во внимание, что предполагает, сложности в

начале обучения научиться реализовывать свои способности в профессиональной деятельности, стать мастером своего дела. Прежде всего, им необходимо научиться учиться.

Анализируя данные исследований, можно отметить, что представление о карьере и собственно осуществление профессионального роста или карьерное продвижение, способы реализации карьеры, студентами воспринимаются неоднозначно. Существенное влияние еще оказывает традиционный взгляд на реализацию карьеры, в основном последовательное продвижение в определенной области деятельности в стабильном предсказуемом варианте. Наряду с этим, особое влияние оказывают следующие факторы: направление специальности обучения, гендерная принадлежность, курс обучения и возраст студентов, социально-психологические характеристики личности, востребованность специальности и служебное продвижение, уровень заработной платы и престиж места работы, т.е. совокупность внешних и внутренних факторов выбора карьеры в целом.

Резюмируя содержание первой главы, стоит подчеркнуть, что процессы и явления, связанные с профессиональной деятельностью взаимосвязаны и взаимозависимы. Так, например, планирование и построение карьеры зависит не только от персональных наклонностей и ориентаций индивида, способностей и навыков, а также гендерного аспекта, но и от социальных, политических, экономических, технологических преобразований и трансформаций, которые и задают вектор развития отношениям на рынке труда, определяя тем самым востребованность и актуальность тех или иных профессий. Общественное мнение тоже имеет определенное значение, поскольку оно закладывает определенные ценностные стереотипы в сознание как студенческой молодежи, так и более младшего поколения. Совокупность этих факторов существенно влияет на карьерные представления и профессиональные ориентации молодых людей. В силу отсутствия должного жизненного опыта, психологической незрелости, искаженного или упрощенного восприятия трудовых отношений возникают и трудности при формировании и планировании карьеры. Стоит также отметить

важность трудовой мотивации, поскольку успешность будущей карьеры зависит во многом от степени мотивированности к труду, которая преимущественно обуславливается внутренними побуждениями индивида.

2 Социологическое исследование трудовой мотивации и факторов выбора карьеры студентами: программа, методика, результаты

2.1 Программа исследования

Начало карьеры – важный шаг в жизни любого человека. Студенческая молодежь сегодня оказывается в ряду уязвимых категорий, испытывающих значительные сложности при трудоустройстве.

Профессиональная карьера, начало которой формируется еще на этапе студенческой жизни, выполняет важные функции в трудовой жизни и деятельности человека. Она стимулирует трудовую активность и мотивацию, ускоряет процессы кадровых перемещений, что позволяет молодым людям занять более высокое социальное положение; способствует росту удовлетворенности его своим трудом на этапе начала трудовой деятельности. Для положительного запуска и развития карьеры современный студент должен, во-первых, осознанно и ответственно подойти к выбору будущего места работы, а еще ранее – к выбору профессионального направления; и, во-вторых, уже позднее, получив образование и стремясь построить успешную карьеру, анализировать ситуацию на рынке труда, ее конъюнктурные изменения.

Актуальность исследования определяется тем, что современная студенческая молодежь – своего рода потенциальный «двигатель» социального и экономического развития, ведь молодые специалисты в различных областях профессиональной деятельности – это социальный капитал и потенциал государства. Находясь на стадии поиска своего места в жизни и обществе, в большинстве своем они нацелены и на профессиональную и личностную самореализацию, конструируя образ своей будущей карьеры и труда. Анализ этих представлений отвечает цели и задачам настоящей работы; к тому же данные о карьерных устремлениях и трудовой мотивации учащейся молодежи, расширяют информацию о специфике отношений на рынке труда, его структуре и тенденциях.

Проблемная ситуация связана с тем, что у будущих специалистов по большей части отсутствует полноценный опыт в рамках своей специализации и области профессиональной деятельности, отсюда следуют и сложности при соотнесении способов достижения карьерных целей. Имеют место также и завышенные притязания молодых людей, их не вполне реалистичные ожидания в начале карьерного пути. Есть определенные сложности и в вопросе соотнесения персональных способностей и наклонностей с трудовыми и карьерными устремлениями.

Структура программы исследования:

Программа исследования состоит из методологического и методического разделов, плана социологического исследования в соответствии с приложением Б, а также из инструментария в виде анкеты, в соответствии с приложением Г. Анкетный бланк включает в себя 18 вопросов: 4 открытых, 6 полузакрытых и 8 закрытых вопросов.

Методологический раздел программы

Сроки проведения исследования: 17.04.2018 – 17.05.2018

Проблема исследования заключается в недостаточности знаний о карьерных представлениях и устремлениях современных студентов.

Объект исследования: представления студентов 3 и 4 курсов ДВФУ о своей будущей карьере и трудовой деятельности.

Предмет исследования: факторы, влияющие на мотивацию к трудовой деятельности, а также карьерные ориентации и факторы, определяющие выбор карьеры.

Цель – выявление и социологический анализ обозначенных факторов.

Задачи исследования:

1. Определить наиболее важные цели, которые ставят перед собой студенты при построении карьеры;
2. Выявить преобладающие карьерные ориентации у современной студенческой молодежи;

3. Обозначить основные факторы, которые влияют на выбор карьеры современных студентов;

4. Определить факторы, влияющие на трудовую мотивацию студенческой молодежи.

Гипотезы исследования:

1. Большая часть студентов выпускных курсов ограничены отчасти иллюзорными и поверхностными представлениями о будущем месте работы, которые не подкреплены данными о реальной ситуации на рынке труда;

2. На мотивацию к трудовой деятельности современных студентов действуют в большей степени внешние факторы;

3. Преобладание различных карьерных ориентаций у студентов 3 и 4 курсов в большей степени обуславливаются гендерной принадлежностью и индивидуальными карьерными склонностями, которые приобретаются в ходе получения образования по специальности;

4. Выбор будущей карьеры студентами 3 и 4 курсов определяется в большей степени материальной выгодой и прагматическими ценностями в целом.

Теоретическая интерпретация основных понятий

1. Карьера - рассматривается как результат осознанной позиции и поведения индивида в области трудовой деятельности, связанный как с должностным, так и профессиональным ростом³².

2. Карьерные ориентации - отражают ценности карьеры и способ достижения успеха при ее построении; это система оценки личностью этих способов достижения успеха в карьере, так же регулятор поведения личности в социальных условиях³³.

3. Планирование карьеры - это процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека с требованиями организации,

³² Кравченко, С. А., Социологический толковый русско-английский словарь / Московский государственный институт международных отношений. - Сер. Энциклопедии и словари. - М. : МГИМО, 2013. - С. 345.

³³ Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг. - 6-е изд., перераб. и доп. - Сер. Библиотека словарей «Инфра-М», 2012. - С. 197.

стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста³⁴.

4. Трудовая мотивация - побуждение человека к труду, являющееся совокупностью внутренних побудительных элементов, таких, как потребности, интересы, ценностные ориентации, с одной стороны, с другой - отражаемые и фиксируемые сознанием человека факторы внешней среды³⁵.

5. Студент – учащийся высшего учебного заведения³⁶.

Эмпирическая интерпретация (операционализация) соответствует приложению А.

Методический раздел программы

Стратегический план исследования. Для определения и описания карьерных представлений и устремлений современных студентов, а также факторов, которые влияют на их трудовую мотивацию и выбор карьеры, будет проведено описательное социологическое исследование.

Обоснование выборки единиц наблюдения. Генеральной совокупностью исследования являются студенты ДВФУ г. Владивостока (23 000 студентов). Для отбора респондентов используется гнездовая выборка по принципу территориальной доступности. Она будет осуществляться в два этапа.

На первом этапе основа выборки представляет собой полный список кластеров, а именно все студенты-бакалавры 1, 2, 3 и 4 курсов обучения. В качестве приоритетных кластеров выступают именно студенты 3 и 4 курсов и, соответственно, они будут составлять выборочную совокупность. Далее выделяются внутри основных кластеров более мелкие гнезда, которыми выступают школы ДВФУ: ШЭМ, ШП, ШРМИ, ЮШ, ШИГН, ШБ, ИШ и ШЕН. Целесообразно будет отобрать школы, которые включают себя широко специализированные направления подготовки, к которым относятся 5 следующих школ:

³⁴ Соколова, Г. Н., Кобяк, О. В. Экономико-социологический словарь / науч. ред. Г. Н. Соколова. - Минск: Беларус. навука, 2013. - С. 208.

³⁵ Кравченко, С. А. Социологический толковый русско-английский словарь / Московский государственный институт международных отношений (университет). Сер. Энциклопедии и словари. - М. : МГИМО, 2013. - С. 622

ШИГН, ШЭМ, ШЕН, ИШ, ШРМИ. Оптимальный размер каждого кластера составляет 35-45 человек.

На втором этапе из каждой школы будет отобрано случайным образом по 2 специальности. Объем выборочной совокупности составил 194 человек, что достаточно для получения репрезентативных данных, учитывая однородность генеральной совокупности и небольшой вариационный размах. Погрешность выборки составляет 7 единиц и 95 % доверительную вероятность.

Основным признаком, который характеризует данную выборку, является возраст. Студенты, которые обучаются на 3 и 4 курсах, в особенности, выпускники, имеют наибольшую значимость для данного исследования, поскольку к этому периоду с большей вероятностью можно предположить сформированность представлений о своей специальности, будущем трудоустройстве, экономической ситуации на рынке труда. Наряду с этим, логично предположение и об обладании сформированными карьерными ориентациями и устремлениями, которые еще не свойственны студентам 1 и 2 курсов.

Обоснование метода сбора эмпирических данных. В данном исследовании применяется метод опроса (анкетирование). Это - один из методов количественных исследований, представляющий собой самостоятельное заполнение анкеты респондентом без участия интервьюера. Данный метод весьма удобен, поскольку позволяет охватить большое число респондентов, предлагая выбрать из нескольких вариантов ответов нужный. Эти принципы анкетирования сообразуются с целью и задачами исследования, а также отвечают его логике. Анкетирование будет проводиться на территории кампуса ДВФУ, в целевых учебных аудиториях в присутствии анкетера. Поскольку исследование количественное, оно предполагает получение четкой, структурированной, факторной информации об объекте и предмете исследования.

Обоснование метода обработки данных. Для анализа полученных данных будет использоваться статистический метод. Статистический метод подразумевает обработку данных, их систематизацию, наглядное представления в

виде диаграмм и графиков, а также количественное описание данных с помощью системы статистических показателей. Полученные результаты будут обработаны в программе Excel и SPSS. Сначала данные будут проанализированы и занесены в программу Excel, а после будет использована программа SPSS для выявления определенных закономерностей и создания описательных таблиц и диаграмм.

2.2 Результаты и выводы социологического исследования

На подготовительном этапе социологического исследования была проведена апробация анкетного бланка на потенциальных респондентах, вследствие которой часть вопросов была переформулирована, поскольку вызывала определенные затруднения при заполнении у респондентов. Так, например, в вопросе № 5 анкетного бланка, где респондентам предлагалось проранжировать цели при построении карьеры в порядке важности, большая доля членов экспериментальной группы обозначила для себя только одну, основную цель. Вследствие этого формулировка вопроса была скорректирована.

Наряду с этим, было сокращено количество открытых вопросов, поскольку участники пилотажного исследования охотно отвечали только на один открытый вопрос, относительно представлений об идеальной работе, где им предлагалось уместить ответ в одно предложение. В ходе пробного исследования было увеличено количество полужакрытых вопросов, поскольку, по мнению участников исследования, возникали затруднения при однозначном ответе на некоторые вопросы, включающиеся в себя не полный или довольно ограниченный набор предложенных вариантов ответа. Поэтому вариации были расширены и добавилась возможность указать свой вариант ответа.

На основном этапе социологического исследования, после необходимой коррекции инструментария, было проведено анкетирование студентов ДВФУ, обучающихся на 3 и 4 курсах в объеме 194 респондентов. Исследование проводилось анонимно, только с указанием специальности, по которым обучаются

студенты, курса обучения и школы. Студенты-выпускники составляют 60,3 % от общей выборочной совокупности. Характерно гендерное соотношение респондентов - 56,2 % девушек, 43,8 % юношей. Возраст опрошенных соответствует курсу обучения.

Участники исследования:

Общее количество испытуемых – 194 человека. В ходе социологического исследования были опрошены респонденты, обучающиеся по следующим специальностям (табл. 1):

Т а б л и ц а 1 - Участники исследования

Специальность обучения	Курс обучения		Частота наблюдения (чел.)	Процент наблюдения (%)
	3 курс	4 курс		
Издательское дело	18	0	18	9,8%
Психология	0	19	19	10,3%
Экономическая безопасность	0	26	26	13,4%
Геология	0	12	12	6,2%
Востоковедение и африканистика	21	0	21	10,3%
Информационные системы и технологии	15	0	15	7,7%
Строительство	0	17	17	8,2%
Хим. технология	0	23	23	11,9%
Менеджмент	21	0	21	10,3%
Дизайн архитектурной среды	7	0	7	3,6%
Международные отношения	0	15	15	7,6%
Итого	82	112	194	100%

В ходе заполнения анкетного бланка, первым делом, респондентам предлагалось ответить на следующий вопрос: «Имеете ли вы представление о том,

где и в какой области будете работать?». После обработки ответов выясняется, что количество студентов выпускных курсов, которые обладают сформированными представлениями о том, кем они будут работать и в какой области деятельности, составляет 54,7 % от всех студентов 4 курсов, а именно - 117 человек. Студенты, которые на данном этапе не имеют представлений о своей будущей карьере, составляют 22,3 %. Остальная часть студентов-выпускников не смогла дать однозначного ответа по данному вопросу.

Схожая ситуация наблюдается и у студентов 3 курсов обучения. Общее количество третьекурсников на 1/3 меньше, чем выпускников, тем не менее, в процентном соотношении выявляются следующие результаты: 53,25 % респондентов уже могут дать однозначный ответ о том, где и в какой области будут работать после окончания обучения; 20,75 % не имеют никаких представлений о будущей карьере, соответственно 27 % не дают ответа на этот вопрос.

Такие данные показывают, что большая доля студентов осознают свои желания и возможности, задаются вопросом об их соотношении и строят определенные выводы. Несмотря то, что в процессе обучения большая часть студентов обладают не вполне объективными взглядами на профессиональную деятельность и ценности, которыми она обладает, тем не менее, такой показатель можно расценить положительно именно в плане будущей самореализации в профессиональной деятельности.

На вопрос о том, какой основной цели стоит придерживаться при планировании карьеры, ответы респондентов распределились следующим образом (рис. 3).

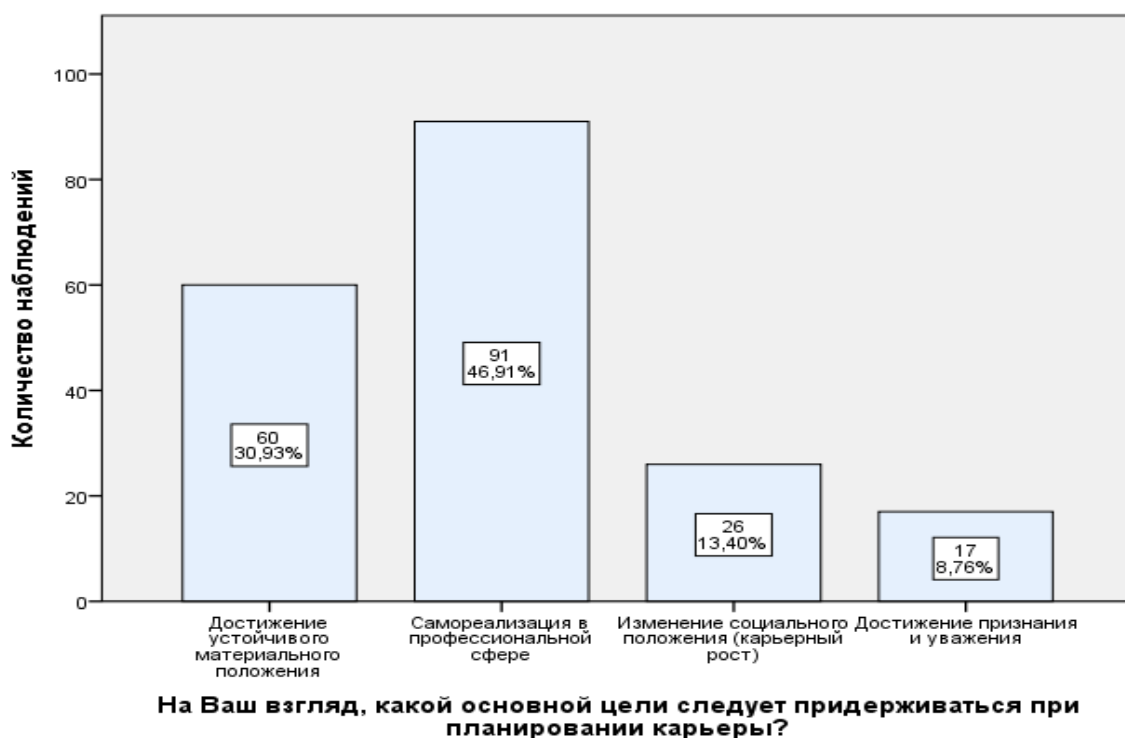


Рисунок 3 - Цели при построении карьеры. Распределение ответов

Наиболее часто выбираемым ответом является вариант «самореализация в профессиональной сфере», который составляет 46,9 % от общего числа. Данный показатель свидетельствует о наличии у современных студентов определенных профессиональных притязаний и амбиций, а также желания реализовать свои навыки и способности в русле профессиональной трудовой деятельности. В свою очередь, это может означать высокий уровень компетентности и профессиональности специалиста в будущей карьере. Примечательным является то, что студенты-экономисты реже остальных выбрали данный вариант ответа, отдавая предпочтения таким вариантам ответа, как «достижение устойчивого материального положения» и «изменение социального положения».

Важным является и тот факт, что девушки выбрали самореализацию чаще, чем юноши (57,3% к 42,7%). Второй по популярности вариант ответа, а именно «достижение устойчивого материального положения», составляет 30,9

% от общего числа, причем наиболее часто отмечается данная позиция, как говорилось ранее, у студентов-экономистов их доля составляет 30,7 % от всех ответов на данный вариант. Для сравнения: чаще экономистов «достижение устойчивого материального положения» выбирали студенты-гуманитарии (21,6%). Наименьшее количество ответов набрали такие варианты ответа как «изменение социального положения» (13,4%) и «достижения признания и уважение» (8,8%). В данном случае ответы респондентов распределились в одинаково небольшом количестве между всеми специальностями.

Далее участникам анкетирования предлагалось отметить для себя наиболее важные факторы, которые повлияют на их выбор карьеры. В данном вопросе сочетались как внутренние факторы (интерес, способности и навыки), так и внешние (уровень заработной платы, престиж, востребованность). У респондентов была возможность отметить для себя до 5-ти наиболее важных факторов. После обработки результатов наблюдается следующая картина (рис. 4).

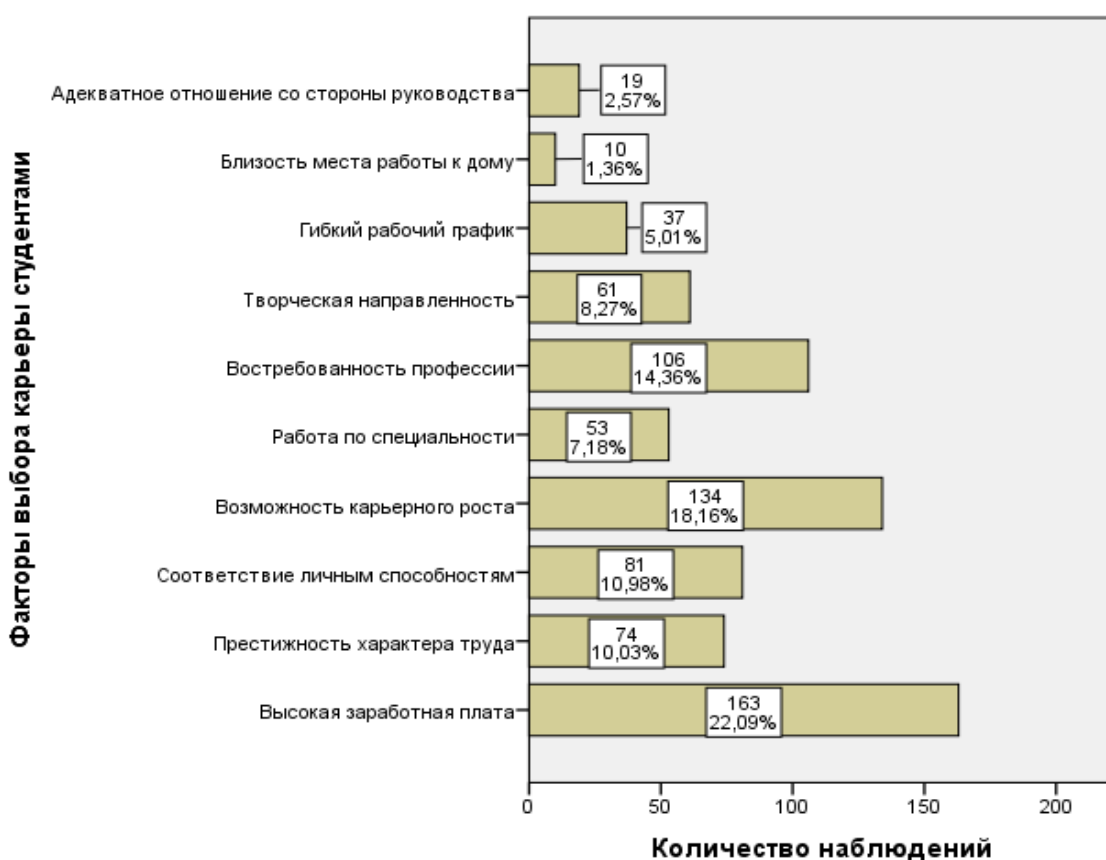


Рисунок 4 - Факторы выбора карьеры. Распределение ответов

Стоит уточнить, что данные указанные в гистограмме наглядно демонстрируют общее количество зафиксированных ответов и валидный процент, но далее в интерпретации используется общий процент наблюдений, поскольку в вопросе использовался множественный набор ответов.

Фактор «уровень заработной платы» был отмечен в 84 % случаев, что свидетельствует о том, что подавляющее большинство участников исследования материально ориентированы при выборе карьеры. Далее следует фактор «возможность карьерного роста», который составляет 70,1 %; «востребованность профессии» отмечается в 55,2 % случаев; «соответствие личным способностям» - 41,8 %; «престижность характера труда» - 37,6 % респондентов. Следует отметить что, респонденты, которые определяют для себя возможность управления и руководством персонала или организацией как фактор выбора карьеры, в данном вопросе не зафиксировано. Тем не менее, в последующим вопросах, в частности о характеристике профессии и представлениях об идеальной работе, такая ценностная составляющая карьеры находит свое отражения только в 13,2 % ответах. Можно предположить, что такой показатель обуславливается высокой степенью ответственности и сложностью управленческой деятельности. Только сравнительно небольшая часть респондентов стремится к реализации собственных навыков и способностей посредством достижения власти и уважения. Это можно списать на социально-психологические проявления личности.

Таким образом, были определены 5 наиболее важных факторов, которые чаще остальных отмечены респондентами независимо от пола и курса обучения. Данные результаты наглядно показывают, что внешние факторы преобладают над внутренними, поскольку «творческая деятельность» и «интерес к профессиональной трудовой деятельности» отмечаются гораздо реже, чем вышеописанные факторы.

Вместе с этим, в анкете присутствовал вопрос, который предлагал респондентам выбрать ответ между двумя полярными вариантами: высокая заработная плата или удовольствие от работы. Предназначение данного вопроса –

выяснить, готовы ли студенты отказаться от работы с высокой заработной платой в пользу работы с небольшой заработной платой, но приносящей удовольствие или наоборот. Распределение ответов по данному вопросу отражено в рисунке 5.

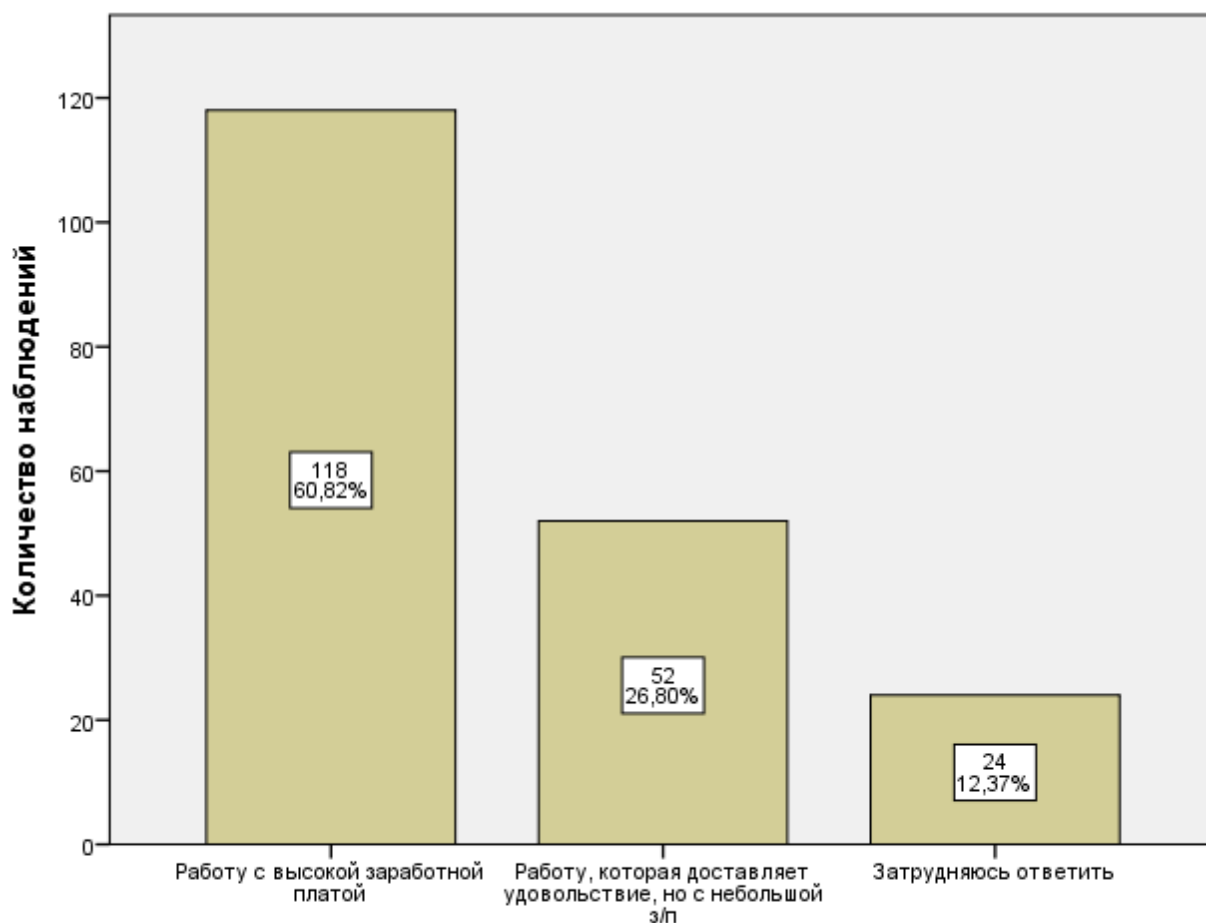


Рисунок 5 - Роль заработной платы в профессиональной деятельности

Из результатов следует, что больше половины испытуемых, а именно - 60,82 % - готовы работать в некомфортных условиях, но получать за это больше материальных благ, чем работать в свое удовольствие. Лишь сравнительно небольшая часть студентов (26,8 %) отдает свое предпочтение в пользу работы «по душе». Остальная часть респондентов воздержалась от ответа.

Исходя из полученных данных, можно утверждать наличие и даже доминирование в молодежном сознании таких качеств, как прагматичность, материальность, расчетливость, материальная мотивированность, которые, в большинстве случаев, определяют содержание конструкта «карьера как ценность». Разумеется, это диктует свои особенности дальнейшему экономическому и трудовому поведению молодых специалистов, а также обесценивает иные, нематериальные составляющие труда и профессиональной деятельности.

Участникам социологического исследования также предлагалось оценить роль престижа места работы в современном мире. Результаты показали, что фактор престижности труда в настоящее время имеет важное значение в построении карьеры в представлениях студентов-респондентов. Это отметили 54,63 % от общего числа респондентов. Примечательно то, что доля студентов, которые обучаются на специальностях «Экономическая безопасность», «Менеджмент», «Международные отношения» и «Востоковедение и африканистика» в большей степени согласны с данным утверждением и их ответы составляют 27,9 % от общего числа согласившихся. На остальных специальностях внутри группы ответы преимущественно расположились одинаково между предложенными вариантами ответа. В свою очередь, это показывает неоднородность устремлений и взглядов на профессиональную деятельность, которые закладываются у студентов разных специальностей на уровне личных убеждений и, в какой-то степени, общественного мнения.

Важным вопросом инструментария, которые не только отражает содержание одной из поставленных задач исследования, но и подтверждает одну из гипотез исследования, является следующий. «Можете ли вы указать, какие именно карьерные ориентации кажутся вам наиболее важными на сегодняшний день?». Испытуемым было предложено выбрать не более 3-х вариантов ответа. Общая частота наблюдений и валидный процент указаны в гистограмме ниже (рис. 6).

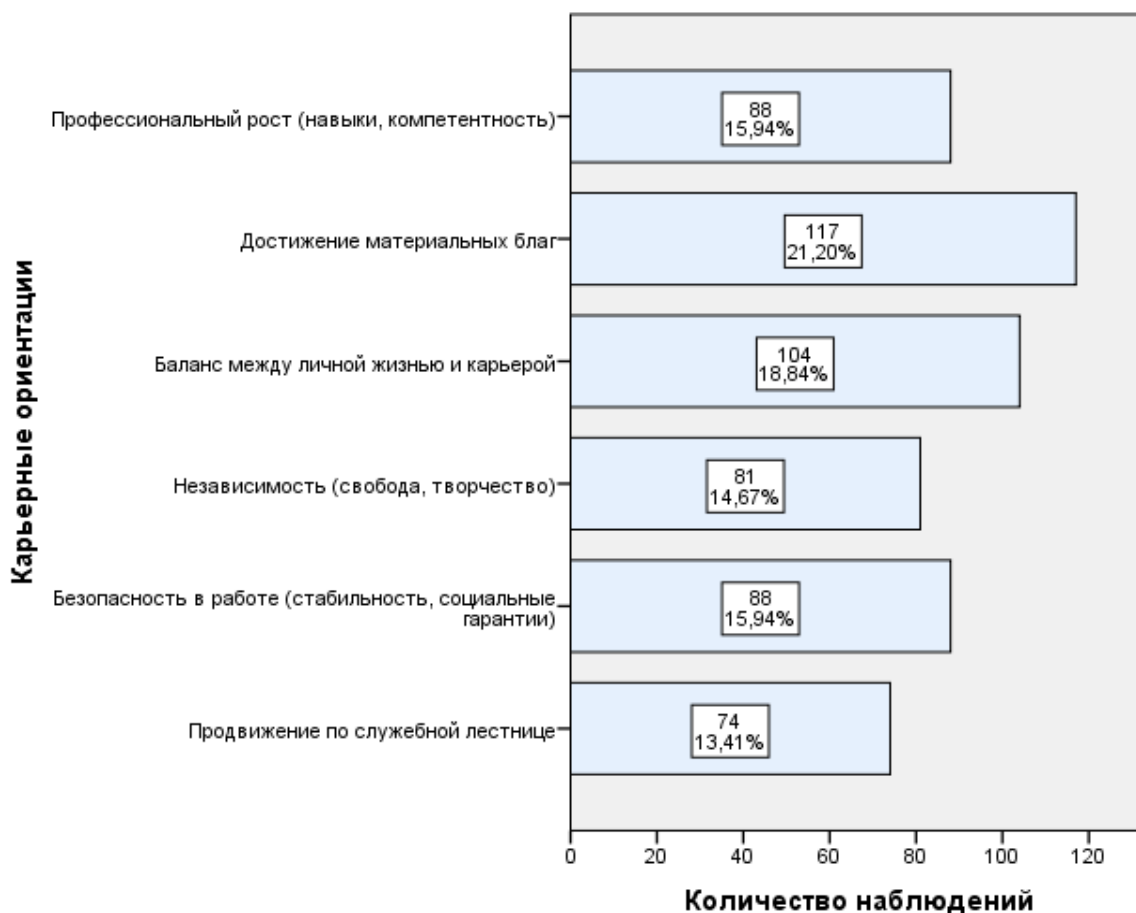


Рисунок 6 - Распределение ответов респондентов, касательно карьерных ориентаций

Важно подчеркнуть, что при интерпретации результатов используется не валидный процент, а общий процент зафиксированных ответов. Процент наблюдения показывает, что ориентация «достижение материальных благ» была выбрана студентами в 59,3% случаях и составляет 20,8 % от общего числа ответов. Вариант ответа «баланс между личной жизнью и карьерой» был выбран 54,1 % случаях и составляет 19,4 % от всех вариантов. И, наконец, ориентация на «профессиональный рост навыков и компетентности» была выбрана в 47,4 % случаях и имеет долю в 16,6 % от совокупности всех ответов. Эти ответы входят в тройку наиболее важных карьерных ориентаций, представленных в исследовании.

Наряду с этим, определенная часть студентов более приоритетными считает безопасность в работе и социальные гарантии, и данный вариант выбирали

в 45,9 % случаях. Примечательным является то, что различия в карьерных ориентациях определяются не только специальностью обучения, но и гендерной принадлежностью. Таким образом, ориентация «безопасность в работе» свойственна в большей степени девушкам, поскольку процентное соотношение составляет 59,1 % к 40,8 %. Также девушки чаще, чем юноши, отмечали такие ориентации, как: «профессиональный рост навыков и компетентности» - 63,6% к 42,4%; «независимость, свобода и творчество в работе» - 64,6 % к 35,4 %.

Юноши, в свою очередь, в большей степени ориентированы на «продвижение по служебной лестнице» - 56,8 % к 43,2 %, и «достижение материальных благ» - 54,2% к 45,8 %. Таким образом, можно сказать, что на сегодняшний день гендерный фактор играет определенную роль в карьерных ориентациях. Это можно списать на сохраняющуюся силу традиционных ценностей, а также на большую женскую осторожность и меньшую склонность к риску. Мужчина более прицельно ориентирован на продвижение по карьерной лестнице и старается реализовать как можно больше в материальном отношении, а женщина, в свою очередь, приоритетнее стремится к независимости в работе, балансу сфер жизнедеятельности и профессиональной компетентности, свободного времени, т.е. в целом работе в комфортных условиях.

Далее студентам предлагалось ответить на вопрос о том, как они представляют себе работу мечты. Несмотря на то, что ответы на данный вопрос носят теоретический характер, который не всегда может соответствовать сложившимся экономическим реалиям на рынке труда, в них находят свое отражение некоторые карьерные устремления студентов.

Все вариации ответов были проанализированы и обработаны в два этапа. На первом этапе данные по смыслу были объединены в группы. На втором этапе были сгруппированы в 2 основные категории.

Социально-экономическую категорию представляют следующие типы: работа, предполагающая получение высокой заработной платы и которая приносит удовольствие (36,8 %). Оценивая данный показатель, вновь прослежива-

ется важность уровня заработной платы, но уже в совокупности с удовлетворением от характера, содержания и успешности труда. Можно предположить, что респонденты объективно оценивают сложную работу, за которую, соответственно, предполагается высокая заработная плата. Поскольку работа с большим материальным вознаграждением в редких случаях может оказаться легкой и интересной, то отсюда следует такой образ «работы мечты»; собственное дело, бизнес (8,6 %); работа с гибким графиком и высокой заработной платой (3,9 %); работа, которая соотносится с затраченными силами и заработной платой (3,4 %); работа, позволяющая получать пассивный доход (3,3 %).

Вторая категория - личностно-профессиональная. Ее составляют: интересная, нестандартная, творческая работа (11,8 %); работа с профессиональным и личностным ростом (10,5 %); работа с минимальными затратами времени и сил (5,3 %); работа, предполагающая управление коллективом (4,6 %); совместная работа с интересными людьми, позволяющая реализовать свои лучшие способности (4,6 %); работа, позволяющая проявлять свободу действий (3,8 %); работа, позволяющая работать удаленно (2 %); работа фрилансером (0,7 %).

Респондентам было предложено оценить основные утверждения, которые характеризуют современную профессию по следующей шкале: 3 – важно, 2 – имеет определенное значение и 1 – не имеет значения. Общее распределение ответов отражено в приложении В. Всего было 10 утверждений и результаты показывают следующее: «предполагает общение с разными людьми» преимущественно оценивают, как важную составляющую профессии (27,3 %), а также имеющую определенную значимость (54,6%). Примечательно, что для студентов, которые обучаются в Инженерной школе и Школе естественных наук, данный критерий менее значим, поскольку они в 1,5 раза чаще остальных оценивали его таким образом. Логично связать это с характером получаемых профессий, их общей технической и технологической, нежели коммуникативной, направленностью.

Соответствие личным способностям оценивается одинаково важно (60,82 %) для всех испытуемых, а также имеет определенное значение для

30,4% респондентов. Работа, которая способствует интеллектуальному развитию, высоко оценивается половиной студентов (55,6 %), и для части студентов (39,17 %) имеет немаловажное значение. Получение высокой заработной платы отмечается важным критерием оценки профессии для 68,04 % респондентов и для 27,31 % просто «имеет значение». Всего лишь для 4,6 % испытуемых данный показатель «не слишком важен».

Такой критерий, как «возможность работать удаленно» достаточно часто отмечается как «не имеет значения» и доля ответов составляет 46,8 %. Тем не менее, для 1/3 студентов данный критерий имеет определенное значение, особенно для респондентов, обучающихся на специальностях, связанных с информационными технологиями.

Что касается престижности профессии, то довольно неожиданным оказалось, что для 26,8 % участников данный критерий безразличен; в большинстве же отмеченных случаев важности он был выбран студентами-гуманитариями (30,7 %); примерно для половины студентов престижность имеет значение (48,5%), но не является важной составляющей. Наибольшее значение данный показатель имеет для студентов-экономистов, причем в равной степени для обучающихся на 3 и на 4 курсах, поскольку они чаще остальных отмечают важность фактора престижа.

Работа, позволяющая развивать профессиональные навыки важна для большей части (62,37 %) опрошенных и для 1/3 имеет определенное значение. Стоит обратить внимание на то, что важность развития профессиональных навыков в большей степени отмечают девушки (64,2 %). Как и в этом вопросе, так и в предыдущих, прослеживается связь между карьерными ориентациями, факторами выбора карьеры и критериями оценки профессии. Ответы девушек, отмечающие важность развития профессиональной компетентности, навыков и способностей отмечены на 25 % чаще, чем у юношей.

Возможность проявления творческих способностей в работе не так важна для современных студентов и доля ответов составляет 37,11 %. Довольное ве-

самое значение этот критерий имеет для 41,23 % респондентов, причем 2/3 ответов составляют ответы девушек, что, в свою очередь, предполагает творческую направленность и получение удовольствия от работы. Для большей части бакалавров-экономистов возможность проявить себя с творческой стороны не имеет значения (7,71% против 21,6 % обратных).

Занятная ситуация происходит со следующим утверждением: «позволяет реализовывать стремление к руководящей должности». Доля тех, кому данный критерий безразличен, составляет 24,2 %. Примечательным является то, что сумма всех ответов на данную позицию составляет 47 ответов из них 3 ответа студентов-инженеров и 4 ответа студентов-экономистов. Для 44,84 % возможность добиться руководящей должности не так важна, но имеет некоторое значение; для 30,92 % оценивается как важная составляющая, причем студенты-гуманитарии и студенты, обучающиеся на языковых специальностях, в доле этого ответа отмечены только в 9 случаях из 60.

Наконец, последнее утверждение касалось возможности последовательного карьерного роста. Для 44,84 % это оценивается как необходимая возможность в работе. В данном случае, юноши оценивают важность карьерного роста чаще, чем девушки, которые, свою очередь, склонны давать ответ об определенной значимости служебного роста. Таким образом, можно сделать предположение, что работа оценивается по-разному современными студентами. Это обуславливается не только гендерным фактором, но и личными устремлениями, ориентациями и способностями, которые закладываются при выборе специальности обучения.

Еще одним важным вопросом, который содержательно отражает одну из поставленных задач, является вопрос о мотивации к трудовой деятельности. В анкете он был сформулирован следующим образом: «Как вам кажется, что в большей степени может оказывать на вас влияние в плане мотивации к трудовой деятельности?». Распределение ответов предоставлено в круговой диаграмме (рис. 7), расположенной ниже.

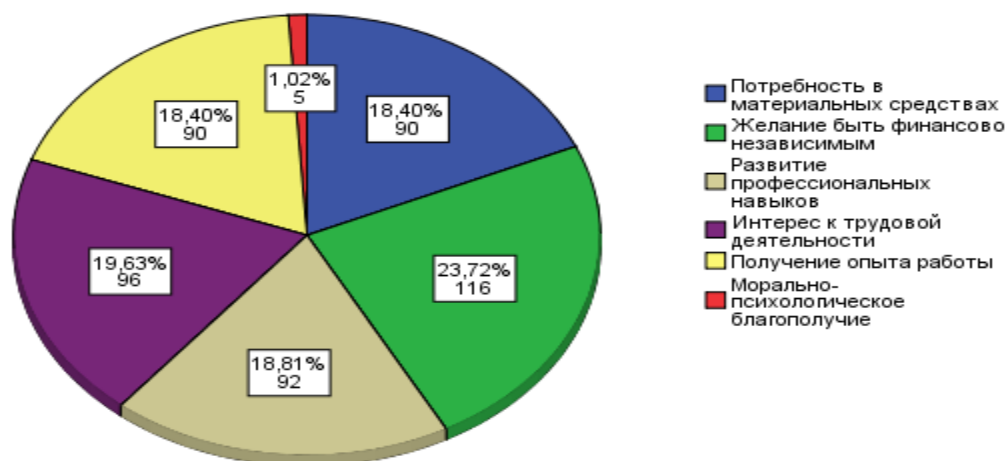


Рисунок 7 - Факторы трудовой мотивации. Распределение ответов испытуемых

Респондентам предлагалось выбрать не более 3-х вариантов ответа. Помимо основных 5-ти вариантов ответа имелась также возможность указать свой вариант. Существенной разницы между ответами респондентов разных специальностей и направлений выявлено не было, но прослеживаются различия между вариантами ответа юношей и девушек. Так, например, фактор «желание быть финансово независимым» отмечался наиболее часто, и процент наблюдения составляет 68,4 %.

Примечательным является процентное соотношение между ответами женщин и мужчин, а именно - 57,7 % девушек к 42,3% юношей. Поскольку желания индивидов относятся к внутренней мотивации, то можно сделать вывод, что именно девушки больше ориентированы личную независимость в современном обществе. На юношей, в свою очередь, больше влияет такой фактор как «потребность в материальных средствах» и доля их ответов составляет 27,8 % от процента наблюдений 46,6 % и «получение опыта работы» 32,3 % от 47,4 %.

Факторы, которые в большей степени влияют на трудовую мотивацию парней, являются внешними, поскольку опыт работы в данном вопросе воспринимается как необходимый элемент при трудоустройстве, а материальные средства воспринимаются как посредник в удовлетворении различных потребностей. В определенной степени, такое отношение к деньгам можно считать инструментальным.

Наряду с этим, большой процент наблюдений (52,1 %) выявляется у фактора «интерес к трудовой деятельности», и в этом случае соотношение ответов парней (19,65 %) и девушек (32,45 %). Это в очередной раз подчеркивает фактор доминирования внутренней мотивации к трудовой деятельности у девушек.

Продолжая анализ факторов мотивации к труду, немаловажным является вопрос о роли материальных вознаграждений и поощрений к трудовой деятельности. Студентам предлагалось дать ответ на следующее утверждение: «Согласны ли вы с утверждением о том, что материальные поощрения и вознаграждения со стороны руководства являются наиболее сильным стимулятором к дальнейшей работе?». После обработки полученных ответов отмечается следующее (рис. 8).

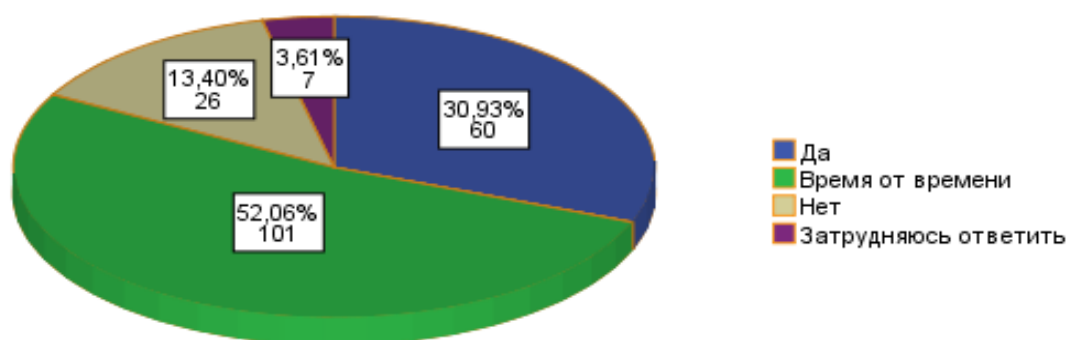


Рисунок 8 – Распределение ответов респондентов, касательно роли вознаграждений в трудовой мотивации

Доля студентов, которые согласны с данным утверждением, составляет 30,9 %. Примечательно то, что 17,51 % составляют те, которые обучаются по направлениям Школы экономики и менеджмента и Школы естественных наук. Студенты-гуманитарии же составляют всего 3,09 % от 30,9 %. Можно предположить, что студенты гуманитарных специальностей меньше остальных заинтересованы в материальном стимулировании из-за своей практической деятельности, поскольку для студентов, обучающихся по направлению «Психология», основой профессиональной деятельности является постоянная коммуникация с людьми, где материальное стимулирование будет не столь эффективно, как например внутреннее побуждение, предполагающее моральную поддержку человеку или нематериальное стимулирование в виде общественного признания коллег и друзей.

Количество респондентов, которые считают, что вознаграждения могут оказывать определенную влияние на трудовую мотивацию, но не являются наиболее сильным фактором к трудовой деятельности, составляет 52,2 %. Доля не согласившихся с данным утверждением составляет 13,4 %. Респонденты, которые не смогли дать однозначный ответ - 3,6 % от всех ответов. Несмотря на материальную составляющую карьеры как ценности для учащейся молодежи, в том числе и для студентов гуманитарных специальностей, не малая доля опрошенных считают, что стимулирование с помощью поощрений и вознаграждений не является основным способом повышения продуктивности трудовой деятельности и может повышать эффективность только время от времени.

Что касается гендерного аспекта, то по данному вопросу он имеет определенное значение. Так, юноши в большей степени полностью согласны с утверждением, и их доля составляет 63,3 %. Девушки же, в свою очередь, составляют большую часть частично согласившихся, а именно 64,35 % и большую долю тех, кто дал отрицательный ответ (69,23 %). Такие результаты свидетельствуют о том, что девушки в меньше степени заинтересованы в матери-

альной выгоде, когда речь заходит о трудовой мотивации и что на их представления больше влияют внутренние факторы мотивации (интересы, желания, потребности).

Заключительной частью анкеты являются вопросы по поводу специальности, на которой обучаются респонденты. В одном из них выясняется мнение о востребованности профессии, на которой обучаются студенты, а другой вопрос, касательно работы по профессии. Между этими вопросами прослеживается логическая взаимосвязь, а именно: доля студентов, которые собираются работать по специальности после окончания вуза, составляет 51,2 %; из них 43,3 % считают свою специальность востребованной на рынке труда; 46,4 % оценивают свою профессию скорее востребованной, чем нет. В свою очередь, 17,52 % всех участников исследования не собираются работать по своей профессии и из них 67,4 % отмечают свою специальность скорее невостребованной или почти неактуальной на рынке труда. Доля респондентов, которая затрудняется дать ответ, касательно работы по специальности составляет 32,4 %.

В ходе анализа ответов было замечено, что студенты, обучающиеся на таких специальностях ШИГН, как «Издательское дело» и «Психология», в большей степени отмечают, что их специальность скорее не востребована на рынке труда и составляют 52,2 % от всех респондентов, которые выбрали этот вариант ответа. Всего 30,7 % студентов-гуманитариев планирует работать по специальности, 32 % затрудняются ответить на данный вопрос, остальная часть участников будет искать свое призвание в других областях профессиональной деятельности.

В завершении, участникам анкетирования предлагалось ответить на вопрос: «Как вы оцениваете свои перспективы на рынке труда в целом?» Ответы респондентов по данному вопросу имеют прямо пропорциональную зависимость от ответов на предыдущие два, в частности, касательно дальнейшей работы по специальности.

Анализируя результаты, следует обратить внимание на следующее: доля тех, кто планирует работать по специальности после окончания вуза составляет

51,2 % из них доля тех, кто с высокой степенью оценивает свои перспективы на рынке труда составляет 82,47 %. Часть студентов, которые не собираются работать по специальности составляют 17,52 % из них 52,94 %, как и в первом случае, дали ответ «смотрю будущее с оптимизмом». Процент наблюдений на вариант «затрудняюсь ответить», касательно работы по специальности составляет 32,4 % и долю в 36,5 % составляют участники, которые аналогичным образом уверены в своих силах в формировании дальнейшей карьеры. Такие показатели наглядно демонстрируют то, что студенты-выпускники обладают определенной положительно ориентированной психологической установкой, которая имеется даже у тех, кто еще не определился с выбором. Несмотря на то, что вышеприведенные результаты исследования по каждому вопросу характеризуют в определенной степени завышенные притязания студентов в отношении материальных ценностей трудовой деятельности, ориентацию на финансовое обогащение, престижность и карьерный рост, тем не менее, половина опрошенных планируют развивать свои навыки и способности в рамках своей специальности. Необходимо здесь принять во внимание факт того, что не все участники исследования находят свою профессию актуальной и востребованной на рынке труда. Стоит отметить то, что в современном мире существует такая тенденция, которая определяется как «обучение ради получения диплома». В частности, можно предположить, что студенты, в особенности выпускники, которые не определились с будущей профессией, относятся к числу тех, кто получает высшее образование формально, «для галочки», просто выполняя социальное ожидание по поводу их активности в этом возрасте.

Таким образом, складывается эмпирическая картина, которая наглядно демонстрирует, что современные студенты преимущественно уверены в своих силах в предстоящем трудоустройстве. Преобладающая доля респондентов считают, что их специальность обучения и соответственно будущая работа по специальности, является востребованной и актуальной на рынке труда и студенты готовы применить накопленный багаж знаний для самореализации в

профессиональной деятельности. Это характеризуется, в свою очередь, сознательным выбором направления и профиля.

Сформулируем общие выводы на основе полученных результатов, а также отметим выполнение заявленных задач. Анкетирование студентов ДВФУ позволило сформулировать следующие **выводы, исходя из сформулированных задач работы:**

1. Выявленной тенденцией является нацеленность современных студентов на самореализацию в профессиональной трудовой деятельности, преобладание этой установки. Далее – ориентация на достижение устойчивого материального положения. Можно предположить, что такая тенденция является в некоторой степени предпосылкой к конъюнктурным изменениям трудового поведения личности. В представлениях студентов о карьере необходимо первоначально реализовать свой внутренний потенциал, и лишь затем – ориентироваться на накопление материального капитала, с учетом того, что необходимая профессия уже выбрана по определенным критериям. Стремление к достижению признания и уважения у студенческой молодежи имеет наименьшую выраженность по отношению к вышеупомянутым факторам;

2. В ходе исследования была применена методика Э. Шейна «Якоря карьеры», которая, в свою очередь, позволяет диагностировать ведущие карьерные ориентации. С помощью этой методики были определены основные профессиональные потребности и установки студентов ДВФУ, которые отражаются в планировании карьеры. Ответы респондентов варьировались в зависимости от пола и специальности обучения, что, в свою очередь, обуславливается различными ценностными установками и психологическими особенностями личности. Тем не менее, наиболее общими и преобладающими, независимо от пола и специализации являются: «достижение устойчивого материального положения», «баланс между личной жизнью и карьерой» и «профессиональный рост навыков и компетентности». Такие результаты можно списать на то, что ориентация на материальные блага, самореализация, и вытекающая из нее самоактуализация, являются ведущими ценностями современной студенческой

молодежи в совокупности со стремлением соблюдать баланс сфер жизни. Можно утверждать, что такое явление, как карьеризм, современной студенческой молодежи, в целом, не свойственен, возможно, потому, что реальная трудовая карьера находится на начальном этапе своего развития;

3. На выбор карьеры влияет множество факторов. Во-первых, внутренних, сочетающих в себе социально-психологические установки и модели поведения, которые в первую очередь, находят свое отражение в выборе специальности обучения, гендерный аспект, индивидуальные способности и навыки, полученные в ходе социализации личности.

Во-вторых, - внешних факторов, по большей части, социально детерминированных, и проявляющих себя в стереотипизации и стигматизации некоторых видов деятельности, в частности, в сфере экономики и коммерции. Распространенное мнение по поводу престижности профессии и высокого достатка находят свое отражение в сознании современной студенческой молодежи. Это, в свою очередь, проявляется в таких качествах, как материальность, прагматичность мышления, рациональность. Безусловно, это имеет свои плюсы.

Особое влияние на выбор оказывает постоянный информационно-технологический прогресс современного общества, который во многом определяет рынок и структуру востребованных и престижных профессий. В совокупности с вышеперечисленными факторами, стоит сделать вывод о том, что в сознании современных студентов присутствуют в некоторой степени противоречивые представления о способах и моделях построения своей карьеры. Наряду с объективными представлениями о карьере как ценности, которая позволяет реализовать внутренний потенциал личности и постепенно продвигаться по карьерной лестнице вверх, имеются и несколько искаженные представления о профессиональной деятельности как исключительном способе финансового обогащения, исключая всякую возможность иных ее мотивов и составляющих;

4. Трудовая мотивация в современном мире во многом определяет поведение личности в отношении трудовой деятельности, т.е. успешность будущей

карьеры напрямую зависит от степени мотивированности субъекта. Стоит обратить внимание на то, что мотивация является индивидуальным проявлением личности и отсюда следует, что степень значимости труда может увеличиваться либо за счет внутренних потребностей и мотивов, которые проявляются в стремлении применить свои уникальные способности в профессиональной деятельности и реализовать творческий потенциал, либо за счет внешних проявлений, которые будут вынуждать индивида приобретать материальные блага для благополучного существования в социуме. Так же может оказать влияние такие факторы как: неодобрение семьи и друзей или общепринятое мнение о важности профессионального развития в современном мире.

Несмотря на неоднородность и персональную значимость трудовой мотивации, можно проследить определенные закономерности в их проявлениях. Для современного студента мотивация к трудовой деятельности отчасти характеризуется факторами, которые действуют извне, поскольку речь идет о будущем уровне и качестве жизни, о социальных и персональных возможностях. По результатам исследования можно сделать вывод о том, что для современной студенческой молодежи исходным импульсом к трудовой деятельности является осознание необходимости труда как средства достижения определенных материальных благ. Далее, в совокупности с внутренними и внешними проявлениями мотивации, меняется важность таких факторов, как стремление к финансовой независимости и потребность в материальных средствах. Они выражают, по сути, одно и то же – материальное благополучие и его приращение, но в первом случае это оценивается как внутренний побудитель, а во втором - как внешний. Получение опыта работы и интерес к трудовой деятельности аналогичным образом влияют на общую мотивированность к труду у студентов. Все перечисленные факторы являются основными источниками трудовой мотивации учащихся.

Реализация заявленных задач, которые ставились при разработке программы исследования, позволяет сделать следующие **выводы на основе гипотез:**

Первая гипотеза находит свое подтверждение в том, что студенческая молодежь хоть и имеет определенные представления о своей будущей карьере, тем не менее, испытывает трудности при соотнесении карьерных ориентаций и устремлений, а так же факторов выбора карьеры. Это объясняется тем, что в их сознании присутствуют противоречивые представления о фундаменте карьеры: с одной стороны – это самореализация, с другой – упрощенно-прагматическое понимание карьеры как способа материального обогащения.

Вторая гипотеза по результатам исследования подтверждается частично. В частности, установлена важная роль внешних факторов мотивации, имеющих значительную роль при формировании мотивации к труду, но наряду с внешними факторами-стимулами, немаловажную роль играют и внутренние импульсы, такие, как индивидуальные потребности и вытекающие из них мотивы.

Доказательством подтверждения третьей гипотезы также служит вышеуказанные результаты исследования, которые в действительности характеризуют неоднородность карьерных ориентаций у студентов разных специальностей и направлений, причем наиболее проявляются гендерные различия в структуре ответов.

Четвертая гипотеза исследования, как и предыдущие, была подтверждена эмпирически. Студенты 3 и 4 курсов в равной степени отмечают для себя важность материальных ценностей карьеры. Несмотря на высказанное стремление к реализации личностного потенциала в рамках трудовой деятельности, материальные ценности карьеры для студенческой молодежи имеют более важное значение, чем иные, нематериальные составляющие труда. Наиболее важные факторы - это уровень заработной платы, престижность места работы и актуальность профессии на рынке труда.

Таким образом, вторая глава работы содержит разработанную программу авторского описательного социологического исследования и представленные его результаты.

Репрезентативность результатов исследования была обеспечена соблюдением общих требований к планированию и реализации социологического исследования; сравнительным анализом данных, полученных с помощью эмпирических методов сбора информации; подтверждением выдвинутых гипотез эмпирическими данными; соответствия цели, задач и условий исследования заявленной теме. Цель исследования была реализована, проведен социологический анализ объекта и предмета с обозначением ключевых результатов и их описанием.

Заключение

Профессиональная карьера и трудовая мотивация являются ведущими элементами системы индивидуальной профессионализации личности. Изучение сущности и содержания эти явлений в личностно-смысловом и символическом контексте позволяет проанализировать и проинтерпретировать предпочтения в выборе индивидом того или иного типа профессиональной деятельности, а также позволяет раскрыть природу внутренних побуждений личности, которые находят свое отражение в реализации идеи индивидуального профессионального развития в рамках выбранной специальности.

Существующие социологические исследования на тему трудовой мотивации и изучению формирования и выбора карьеры, и исследования проведенное автором позволяют использовать эмпирические данные, включающих в себя мнения респондентов о степени влияния на них при принятии решения о выборе профессии внутренних (личностных и индивидуальных характеристик) и внешних (социально-экономических характеристик) факторов, позволяющих сформировать представления о потенциале индивидуальной профессионализации представителей различных профессиональных сообществ, его специфике, характере и особенностях.

Интерпретация таких данных позволяет проследить за динамикой изменений трудовых отношений. Поскольку, обладая данными о специфике отношений на рынке труда, можно проследить, что именно наполняет и влияет на карьерные устремления и трудовую мотивацию студенческой молодежи, а также расширить возможности подготовки студентов к началу самостоятельной профессиональной жизни посредством формирования у них объективных представлений о различных видах профессиональной деятельности.

Проведение подобного рода исследований на начальном этапе профессионального образования позволит получить объективную информацию, на основе которой можно выработать конкретные меры (корректировки профессио-

нальной направленности) по дополнению новым содержанием личностных образно-символических представлений молодых людей об их будущей профессиональной деятельности с акцентом на общественно-полезную профессиональную деятельность.

Автор считает необходимым привлечь внимание исследователей и практиков к проблемам выбора профессиональной деятельности, а также к формированию трудовой мотивации, в особенности, среди студенческой молодежи. Можно сформулировать следующие практические рекомендации, в частности, относящиеся к молодежной политике в ДВФУ:

1. Необходимость диагностики трудовых и карьерных ориентаций, и устремлений учащейся молодежи, их трансформации и динамика развития, посредством проведения различного рода опросов и тестирования, независимо от курса обучения и специальности обучения.

2. Внедрение в учебный план общей дисциплины для всех специальностей и направлений подготовки, позволяющий в учебном процессе проводить индивидуальные и коллективные беседы, касающиеся профессионального развития личности и его самоопределения.

3. Проведение различного рода научных мероприятий, мастер-классов на тему трудовой деятельности и трудового поведения с целью расширения и углубления знаний в этой области, стимулирования проектно-профессиональной и стратегической сфер мышления учащихся.

Список литературы

1. Абульханова-Славская, К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. - М. : Наука, 1982. - 246 с.
2. Авагимян, А. А. Помощь студентам в формировании готовности к планированию профессиональной карьеры психотерапевта // От истоков к современности 130 лет организации психологического общества при Московском университете: сборник материалов юбилейной конференции в 5 томах. Ответственный редактор: Богоявленская Д. Б. - 2015. - №3. - С. 354-355.
3. Барышева, Т. Д. Мониторинг профессиональных установок и карьерных ориентаций студентов гуманитарных специальностей // Мурманский государственный гуманитарный университет. - 2012. - № 1. - С. 52-53.
4. Бажданова, Ю. В. Роль психологических знаний в планировании карьеры студентом вуза // Гуманитарное образование в экономическом вузе. Материалы VI Международной научно-практической интернет-конференции. - 2018. - №3. - С. 95-98.
5. Беркутова, Д. И. Профессиональная карьера: Сущность и модели построения // Университетское образование. Материалы Международного молодежного научного форума. Ответственный редактор А. П. Шмакова. - 2012. - 148 с.
6. Беляева, И. Ф., Катульский, Е. Д., Магун, В. С. Мотивация трудовой деятельности и некоторые направления перестройки системы управления трудом // Ключевой вопрос социологии труда. - 2008. - № 9. - 234 с.
7. Богдан, Е. С., Гузич, М. Э. Психологический аспект планирования и управления индивидуальной карьерой студентами и выпускниками вуза // Педагогическое образование в России. - 2016. - № 6. - С. 178-183.
8. Боковня, А. Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной

среды и создания единой системы мотивации компании) / А. Е. Боковня. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 144 с.

9. Верхотурцев, В. С. Теоретический анализ проблемы управления построением профессиональной карьеры студента // Международный научный журнал. - 2014. - № 4. - С. 102-106.

10. Волощук, И. П. Карьерная ориентация студентов вуза как фактор мотивации их учебной деятельности // Деятельностная теория учения: современное состояние и перспективы. Материалы Международной научной конференции. Ответственные редакторы: Ю. П. Зинченко, О. А. Карабанова, А. И. Подольский, Г. А. Глотова. - 2014. - № 4. - С. 177-179.

11. Галишникова, Е. М. Самоактуализация – Главный мотивационных фактор успеха будущего специалиста // Вестник высшей школы. - 2011. - № 11. - С. 26-30.

12. Гирфатова, А. Р., Нуриманова, Ф. К. Особенности планирования карьеры студентами // Проблемы современного педагогического образования. -2017. - № 55-4. - С. 366-372.

13. Голенкова, Л. А., Черняева, В. В. Специфика карьерных установок у студентов высших учебных заведений // Фундаментальные исследования. - 2013. - № 6-4. - С. 1017-1021.

14. Горшкова, Т. А. Планирование профессиональной карьеры российскими студентами: гендерный аспект // Актуальные проблемы современной гендерологии. Материалы Международной научно-практической конференции. - 2014. - № 7. - С. 28-29.

15. Громова, Е. М. Профессиональная карьера: путь к успеху. Научно-методическое пособие / Е. М. Громова. - Ульяновск: Ульяновский государственный педагогический университет имени И. Н. Ульянова, 2012. – 179 с.

16. Громова, Е. М., Беркутова, Д. И., Горшкова, Т. А. Построение профессиональной карьеры современными студентами: гендерный аспект // Современные проблемы науки и образования. - 2013. - № 5. - С. 228.
17. Дахно, Е. В. Эмпирический анализ факторов продвижения государственных служащих как элемента системы управления карьерой // Социально-гуманитарные знания. - 2011. - № 11. - С. 215-222.
18. Ендовицкий, Д. А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ: учебное пособие для студ. вузов / Д. А. Ендовицкий, Л. А. Вострикова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 303 с.
19. Жданова, С. Ю. Особенности представлений студентов о карьере // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. - 2011. - № 4. - С. 102-105.
20. Зайцева, Т. В. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Т. В. Зайцева, Г. В. Черняева, Е. В. Батоврина; Под ред. проф. В. П. Пугачева. - М. : Инфра-М, 2014. - 394 с.
21. Квашнин, М. Ю. Построение профессиональной карьеры студента на базе профессиональной учебного учреждения // Вестник магистратуры. - 2016. - № 2-1. - С. 84-87.
22. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование персонала. Учебник. / А. Я. Кибанов. - М., 2016. - 524 с.
23. Кравченко, С. А. Социологический толковый русско-английский словарь / Московский государственный институт международных отношений (университет). Сер. Энциклопедии и словари. М. : МГИМО, 2013. - 724 с.
24. Магура, М. Секреты мотивации или мотивация без секретов / М. Магура. - М., 2007. - 653 с.
25. Маслоу, А. Мотивация и личность Текст. / А. Маслоу. - СПб. : Евразия, 1999. - 480 с.

26. Маскаева, А. И., Амирова, Д. Р. Экономика и социология труда: Учебное пособие / А. И. Маскаева, Д. Р. Амирова. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 172 с.
27. Могилевкин, Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография / Е. А. Могилевкин. – СПб. : Речь, 2007. - 336 с.
28. Мурадян, А. И. Моделирование карьеры как система развития менеджмента. В сборнике: Экономико-математические методы исследования современных проблем экономики и общества // Сборник материалов Международной научно-практической конференции. - 2013. - № 3. - С. 112-113.
29. Орехов, А. М. Социальная теория: к проблеме самоопределения и структуры / А. М. Орехов. - М. : Инфра-М, 2014. - 10 с.
30. Пряжников, Н. С., Румянцева, Л. С. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. Учебник / Н. С. Пряжников. - М. : Издат. центр «Академия», 2013. - 208 с.
31. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь под общ. ред. Б. А. Райзберга. - 6-е изд., перераб. и доп. Сер. Библиотека словарей. – М. : «Инфра-М», 2012. - 622 с.
32. Роджерс, К. Становление личности / К. Роджерс. - М. : Эксмо-Пресс, 2005. - 512 с.
33. Соколова, А. С., Сергеева, М. Г. Профессиональная карьера и "образование для карьеры" в современном социуме // Профессиональное образование и общество. - 2016. - № 2. - С. 267-269.
34. Соколова, Г. Н. Экономико-социологический словарь / сост. : Г. Н. Соколова, О. В. Кобяк, науч. ред. Г. Н. Соколова. - Минск: Беларус. навука, 2013. - 615 с.
35. Соломатина, А. Д., Калинин, И. В. Особенности мотивации выбора профессии и карьерных установок у студентов МГУДТ // Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации,

сборник материалов Всероссийского научного форума молодых исследователей. 2016. - С. 168-171.

36. Тавокин, Е. П. Социология: Учебное пособие / Е. П. Тавокин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 202 с.

37. Тощенко, Ж. Т. Социология труда: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Социология" и "Экономика труда" / Ж. Т. Тощенко. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - С. 56-57.

38. Худалова, М. З. Анализ карьерных ориентаций студентов-менеджеров // Личность как объект психологического и педагогического воздействия. Сборник статей Международной научно-практической конференции. - 2017. - №3. - С. 238-240.

39. Цариценцева, О. П. Социально-психологические детерминанты выбора карьеры современными студентами // Научно-методический электронный журнал Концепт. - 2013. - Т. 3. - С. 3281-3285.

40. Юртаева, Н. И. Управление карьерными ориентациями в профессиональном развитии студентов инженерного вуза // Вестник Казанского технологического университета. - 2012. - № 1. - С. 148-152.

41. Яблоновская, Т. В., Потехина, Е. В. Планирование профессиональной карьеры студентами гуманитарно-технического вуза // Содействия профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов Всероссийской заочной научно-практической конференции. - Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова. - 2009. - №6. - С. 381-393.

Приложение А
Эмпирическая интерпретация понятий

Понятие	Индикаторы	Тип шкалы	№ вопроса
Карьера	Перспективы на рынке труда	Номинальная	18
	Область профессиональной деятельности	Номинальная	7
	Престижность места работы	Номинальная	8, 10
	Востребованность специальности на рынке труда	Номинальная	8, 16
	Представления о будущей профессиональной деятельности	Номинальная	5, 12, 17
Карьерные ориентации	Служебное продвижение	Номинальная	11
	Стабильность		
	Свобода и творчество		
	Баланс сфер жизни		
	Достижение материальных благ		
	Профессиональный рост навыков и компетентности		

Понятие	Индикаторы	Тип шкалы	№ вопроса
Цели при построении карьеры	Достижение устойчивого материального положения	Номинальная	6, 11
	Реализация способностей и навыков в трудовой деятельности (самореализация)	Номинальная	6
	Изменение социального положения		
	Удовлетворение потребностей (признание и уважение)		
Факторы выбора карьеры	Внешние (тип организации, опыт работы, востребованность профессии, престижность места работы и др.)	Номинальная	8, 9, 13
	Внутренние (установки, ценности, устремления, качества, навыки и способности)		
Студенты	Пол	Номинальная	1
	Направление подготовки	Номинальная	2
	Курс	Номинальная	4

Понятие	Индикаторы	Тип шкалы	№ вопроса
Трудовая мотивация	Внутренняя мотивация (мотивы)	Номинальная	14, 15
	Внешняя мотивация (стимулы)		

Приложение Б

Социологический план исследования

Этапы	Виды проделанных работ	Сроки
1. Подготовка исследования:	<ul style="list-style-type: none">- определение объекта и предмета исследования;- постановка цели, задач и гипотез исследования;- логический анализ основных понятий;- эмпирическая интерпретация (операционализация) понятий;- обоснования метода сбора данных;- определение и обоснование выборки единиц наблюдения- обоснования метода обработки данных;- разработка инструментария.	17.04.2018 - 21.04.2018
2. Сбор информации:	<ul style="list-style-type: none">- проведение пилотажного исследования;- анализ результатов пробного исследования;- коррекция инструментария пилотажного исследования;- проведение группового анкетирования.	22.04.2018 - 10.05.2018

Этапы	Виды проделанных работ	Сроки
3. Анализ информации:	<ul style="list-style-type: none"> - кодировка ответов в программе Excel; - вбивка данных в программу SPSS для выявления взаимосвязей и описание результатов исследования; - составление ответов в процентном соотношении; - интерпретация, полученных ответов. 	13.05.2018 - 18.05.2018
4. Подготовка отчетных материалов:	<ul style="list-style-type: none"> - отчет по результатам исследования в письменной форме; - отчет по результатам в форме таблиц и диаграмм с помощью программы SPSS; - формулировка вывода и составление практических рекомендаций. 	19.05.2018 - 12.06.2018

Приложение В

Оценка профессии по критериям. Общее распределение ответов

№	Утверждение	Процент наблюдения (%)
1	Предполагает общение с разными людьми	Важно (18%); Имеет определенное значение (54,6%); Не имеет значения (27,3)
2	Соответствует моим способностям	Важно (60,8%); Имеет определенное значение (30,4%); Не имеет значения (8,8%)
3	Способствует интеллектуальному развитию	Важно (55,7%); Имеет определенное значение (39,2%); Не имеет значения (5,2%)
4	Является высокооплачиваемой	Важно (68%); Имеет определенное значение (27,3%); Не имеет значения (4,6%)
5	Позволяет работать удалённо	Важно (17,5%); Имеет определенное значение (35,6%); Не имеет значения (46,9%)

№	Утверждение	Процент наблюдений (%)
6	Является престижной	Важно (24,7%); Имеет определенное значение (48,5%); Не имеет значения (26,8%)
7	Дает возможности для развития профессиональных навыков	Важно (62,4%); Имеет определенное значение (33%); Не имеет значения (4,6%)
8	Дает большие возможности проявить творческие способности	Важно (41,2%); Имеет определенное значение (37,1%); Не имеет значения (21,6%)
9	Позволяет реализовать стремление к руководящей работе	Важно (30,9%); Имеет определенное значение (44,8%); Не имеет значения (24,2%)
10	Предполагает последовательный карьерный рост	Важно (44,8%); Имеет определенное значение (42,3%); Не имеет значения (12,9%)

Приложение Г

Инструментарий

Анкета

Уважаемый респондент! В рамках социологического исследования на тему «Трудовая мотивация и факторы выбора карьеры студентами» просим Вас принять участие в опросе.

Ваши ответы помогут ускорить процесс обобщения представлений и устремлений современной студенческой молодежи, касательно формирования карьеры.

***Анонимность** Ваших ответов гарантируется. Материалы опроса анонимны и будут использованы исключительно в научных целях. Для того чтобы выбрать нужно вариант ответа, обведите его или пометьте галочкой.*

Заранее благодарю Вас за серьезное отношение к опросу.

1) Ваш пол: Муж ____ Жен ____

2) Укажите курс, на котором Вы обучаетесь: _____

3) Укажите Школу, в которой Вы обучаетесь: _____

4) Направление подготовки: _____

5) Имеете ли Вы сейчас представление о том, где и в какой области Вы будете работает

1. Да
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

6) На Ваш взгляд, какой основной цели следует придерживаться при планировании карьеры?

1. Достижение устойчивого материального положения;
2. Самореализация в профессиональной сфере;
3. Изменение социального положения (карьерный рост);
4. Достижение признания и уважения;
5. Другое _____

7) С какой областью деятельности Вы связываете свою будущую профессию?

1. Медицина;
2. Строительство и архитектура;
3. Торговля;
4. Информационные технологии;
5. Сервис, обслуживание, услуги;
6. Экономика, организация и управление;
7. Юриспруденция;
8. Творческая сфера, дизайн, проектирование;
9. Государственные структуры;

10. Научная деятельность;
11. Другое (укажите) _____

8) Как Вам кажется, какие факторы наиболее важные при построении карьеры?
(Выберите не более 5-ти вариантов ответа)

1. Уровень заработной платы;
2. Престижность места работы;
3. Соответствие личным способностям;
4. Возможность карьерного роста;
5. Работа по специальности;
6. Востребованность профессии;
7. Творческая направленность;
8. Гибкий рабочий график;
9. Адекватное отношение со стороны руководства;
10. Другое (укажите) _____

9) Представьте такую ситуацию, в которой Вам придется выбирать между работой, которая не будет приносить никакого удовольствия, но с высокой заработной платой, и работой, которая вам интересна, но с небольшой заработной платой. Что бы Вы выбрали?

1. Работу с высокой заработной платой;
2. Работу, которая доставляет удовольствие, но с небольшой з/п;
3. Затрудняюсь ответить

10) Считаете ли Вы, что такое явление, как престижность места работы является важным для карьеры в современном мире?

1. Да;
2. Нет;
3. Затрудняюсь ответить.

11) Можете ли Вы указать, какие именно карьерные ориентации кажутся Вам наиболее важными на сегодняшний день? (Выберите до 3-х вариантов ответа)

1. Продвижение по служебной лестнице;
2. Безопасность в работе (стабильность, социальные гарантии);
3. Независимость (свобода, творчество);
4. Баланс между личной жизнью и карьерой;
5. Достижение материальных благ;
6. Профессиональный рост (навыки, компетентность);
7. Другое _____

12) Как Вы представляете работу вашей мечты? Попробуйте кратко описать ее в одном предложении.

13) Ниже приведены основные утверждения, характеризующие любую профессию. Прочтите и оцените каждый критерий по шкале: 3 – важно, 2 – имеет определенное значение, 1 – не имеет значения.

№ п/п	Утверждение	Оценка
1	Предполагает общение с разными людьми	
2	Соответствует моим способностям	
3	Способствует интеллектуальному развитию	
4	Является высокооплачиваемой	
5	Позволяет работать удалённо	
6	Является престижной	
7	Дает возможности для развития профессиональных навыков	
8	Дает большие возможности проявить творческие способности	
9	Позволяет реализовать стремление к руководящей работе	
10	Предполагает последовательный карьерный рост	

14) Как Вам кажется, что в большей степени может оказывать на Вас влияние в плане мотивации к трудовой деятельности? (Выберите до 3-х вариантов ответа)

1. Потребность в материальных средствах;
2. Желание быть финансово независимым;
3. Развитие профессиональных навыков;
4. Интерес к трудовой деятельности;
5. Получение опыта работы;
6. Другое (укажите) _____

15) Согласны ли Вы с утверждением о том, что материальные поощрения и вознаграждения со стороны руководства являются наиболее сильным стимулятором к дальнейшей работе?

1. Да;
2. Время от времени;
3. Нет;
4. Затрудняюсь ответить.

16) Как Вы считаете, специальность на которой Вы сейчас обучаетесь, является востребованной на рынке труда?

1. Да;
2. Скорее да, чем нет;
3. Скорее нет, чем да;
4. Нет;

5. Затрудняюсь ответить.

17) Собираетесь ли Вы работать по специальности после окончания обучения в вузе?

1. Да;
2. Нет;
3. Затрудняюсь ответить.

18) Как Вы оцениваете свои перспективы на рынке труда в целом?

1. Смотрю в будущее с оптимизмом;
2. Испытываю неуверенность, рассматриваю свои шансы на трудоустройство по специальности не очень высоко;
3. Затрудняюсь ответить;
4. Другой ответ (укажите)_____

Благодарю Вас за участие!

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Департамент социальных наук

ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ

на выпускную квалификационную работу студента (ки)

Дупак Богдана Олеговича группа Б-4411
Направление 39.03.01 «Социология»

Руководитель ВКР к. соц. н., доцент А.О.Панфилова

На тему «Трудовая мотивация и факторы выбора карьеры студентами: социологический анализ»

Дата защиты ВКР « 2 » июля 2018 г.

1. Соответствие заданию, актуальность темы ВКР, ее научное и практическое значение, оригинальность идей.

Выпускная квалификационная работа соответствует заданию. График выполнения ВКР соблюдался полностью. В соответствии с заданием автор изучил теоретико-методологические основы трудовой мотивации и карьеры, описал факторы ее планирования и развития, рассмотрел их в социологическом ракурсе.

Теоретическое значение работы заключено в 1 главе, где представлен систематизированный материал по объекту и предмету исследования.

Практическое значение работы содержится во 2 главе, посвященной исследованию содержания трудовой мотивации и факторов выбора карьеры современной студенческой молодежью. В этой части работы подробно представлены программа и результаты авторского социологического исследования, сформулирована их социологическая оценка.

2. Степень самостоятельного выполнения работы, процент оригинальности текста работы, ответственность и работоспособность выпускника.

Выпускная квалификационная работа выполнена на высоком уровне, студент продемонстрировал высокий уровень ответственности, серьезный подход к работе, показал способность к научно-исследовательской деятельности. Уникальность текста составляет 93 процента.

3. Умение анализировать, обобщать, делать выводы, последовательно и грамотно излагать материал. Недостатки выпускной квалификационной работы.

Автор выпускной квалификационной работы продемонстрировал умение анализировать, обобщать, формулировать самостоятельные выводы, последовательно и грамотно излагать материал. Выводы отличаются глубиной, обоснованностью, соответствием задачам и цели ВКР.

К недостаткам можно отнести незначительные стилистические и оформительские погрешности.

4. Общее заключение о присвоении квалификации и оценка квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа в целом отвечает предъявляемым требованиям, а ее автор может претендовать на присвоение квалификации бакалавра по направлению «социология».

5. Оценка выпускной квалификационной работы Дупак Б.О. **«отлично».**

Руководитель ВКР к. соц. н.
(ученая степень, ученое звание)


(подпись)

А.О.Панфилова
(и. о. фамилия)

«12» июня 2018 г.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Департамент социальных наук

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу студента Дупак Богдана Олеговича

(фамилия, имя, отчество)

специальность (направление) 39.03.01 – социология группа Б4411

на тему Трудовая мотивация и факторы выбора карьеры студентами: социологический анализ

Руководитель ВКР к.с.н., доцент Анна Олеговна Панфилова

(ученая степень, ученое звание, и.о. фамилия)

Дата защиты ВКР «02» июля 2018 г.

1 Актуальность ВКР, ее научное, практическое значение и соответствие заданию

В выпускной квалификационной работе рассматривается актуальная проблема – выбор студентами своей профессиональной деятельности. У большинства молодых людей существуют размытые представления о развитии своей карьеры. При этом выбор делается чаще всего исходя из престижности специальности и достижения дальнейших материальных благ, что в быстро меняющемся мире может не соответствовать социально-экономическим и политическим реалиям. Все это приводит к тому, что многие выпускники не могут реализовать себя в профессиональной деятельности, не работают по специальности, а, следовательно, недовольны уровнем и качеством жизни, и своим социальным положением. Поэтому необходимо изучать карьерные устремления и трудовую мотивацию молодежи, чтобы иметь возможность скорректировать негативные последствия в ходе обучения. Содержание работы соответствует заявленной теме.

2 Достоинства работы: умение работать с литературой, последовательно и грамотно излагать материал, оригинальность идей, раскрытие темы, достижение поставленных целей и задач

Выпускная квалификационная работа имеет теоретическое значение, в ней рассмотрены социологические аспекты изучения трудовой мотивации и карьеры. Использованный эмпирический материал достоверен, сделанные выводы обоснованы, рекомендации имеют практическую значимость. Дипломник показал умение структурировать и анализировать научную литературу по теме исследования.

Работа состоит из введения, основной части, заключения, списка литературы и приложений.

В первом разделе раскрываются теоретические аспекты трудовой и карьерной ориентаций в планировании профессиональной деятельности студентов.

Второй раздел был посвящен социологическому анализу трудовой мотивации и факторов выбора карьеры современными студентами (на примере Дальневосточного федерального

университета).

В заключении подводятся итоги теоретической и эмпирической работы, показывающие, что цель и поставленные задачи в основном были достигнуты.

Работа отражает хороший уровень теоретической и практической подготовки студента, свидетельствующей о наличии навыков самостоятельного решения научных задач, обоснования эффективности предложенных рекомендаций. Материалы в выпускной квалификационной работе изложены с соблюдением внутренней логики.

3 Недостатки и замечания (как по содержанию, так и по оформлению)

Существенных недостатков в работе не выявлено.

4 Целесообразность внедрения, использование в учебном процессе, публикации и т.п.

Результаты выпускной квалификационной работы могут быть использованы в диагностики и корректировки трудовых и карьерных ориентаций студентов на различных этапах обучения, а также в учебном процессе в качестве материала для работы студентов.

5 Общий вывод: (о присвоении дипломнику соответствующей квалификации и оценка: отлично, хорошо, удовлетворительно)

Выпускная квалификационная работа выполнена в соответствии с предъявленными требованиями, рекомендована к защите и заслуживает оценки «отлично», а автор Дупак Богдан Олегович заслуживает присвоения квалификации «социолог» по направлению 39.03.01 «Социология».

Оценка отлично

Рецензент

к.и.н., доцент

кафедры социально-гуманитарные дисциплины

Дальневосточного государственного технического

рыбохозяйственного университета

(должность по основному месту работы, ученая степень, ученое звание)

(подпись)

Е.В. Черная

(и.о.ф.)

«20» июня 2018 г.

