

УДК 331.538 DOI: 10.14451/1.223.497

Исследование карьерной мотивации у молодежи

© 2023 **Абдрахманова Анастасия Александровна**

кандидат экономических наук, доцент. Кафедра Менеджмент и бизнес-аналитика.

Севастопольский государственный университет. Россия, Севастополь.

E-mail: zagorulkoaa@mail.ru

Ключевые слова: карьера, мотивация, фактор, развитие, молодежь, продвижение.

В статье рассмотрены вопросы карьерной мотивации студентов вузов. Проанализирован молодежный рынок труда РФ. Выявлены наиболее острые проблемы, возникающие у молодежи в процессе формирования карьерной траектории. Проанализированы работы отечественных и зарубежных авторов в области теории мотивации. Раскрыта суть карьерной мотивации молодежи. Рассмотрены уровни карьерной мотивации. Исследована структура карьерных мотиваторов у молодежи на примере студентов ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет». При помощи однофакторного дисперсионного анализа проверены гипотезы о влиянии этапа образовательного процесса студента на структуру его карьерных мотиваторов. Полученные результаты свидетельствуют о том, что распределение карьерных мотиваторов у молодежи носит устойчивый характер и не изменяется в зависимости от курса обучения студента. На основании полученных данных предложен комплекс мероприятий, направленных на формирование эффективной профессиональной траектории студентов с учетом имеющихся карьерных мотиваторов.

Новизна исследования заключается в изучении структуры карьерных мотиваторов на разных этапах образовательного процесса как основы для понимания устойчивости их распределения и последующей разработки рекомендаций по построению карьерной траектории, начиная с ранних этапов формирования будущего специалиста.

Исследование молодежного рынка труда в РФ [3] показало, с одной стороны, увеличение количества предложений для молодежи, а, с другой стороны, увеличение спроса со стороны соискателей. Уровень конкуренции среди молодежи возрастает, что вызывает определенные сложности при поиске работы. В настоящее время набирает обороты тренд «осознанное управление карьерой»: молодые специалисты в большей мере принимают лич-

ную ответственность за вопросы, связанные с карьерным продвижением.

Одной из распространенных проблем, с которой сталкиваются выпускники вузов, является поздний интерес к сфере реализации профессиональной карьерной траектории. Несмотря на значительный процент студентов вузов, имеющих трудовой опыт, поиск работы зачастую обусловлен финансовыми факторами, связанными с недостаточностью имеющихся ресурсов,

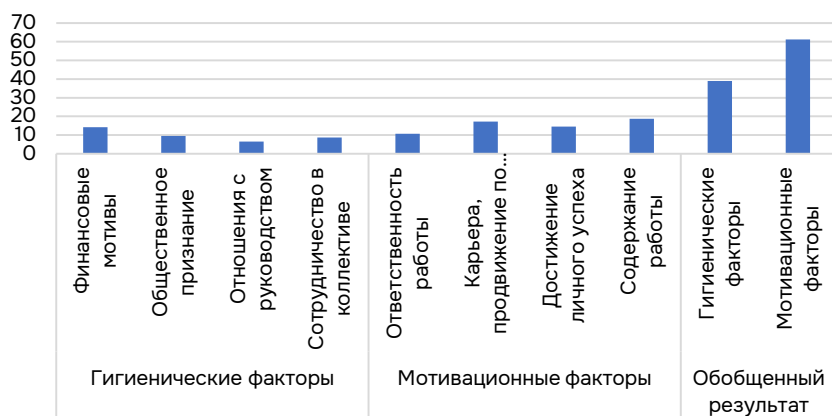


Рис. 1. Распределение оценок карьерных мотиваторов среди студентов первого курса, %.

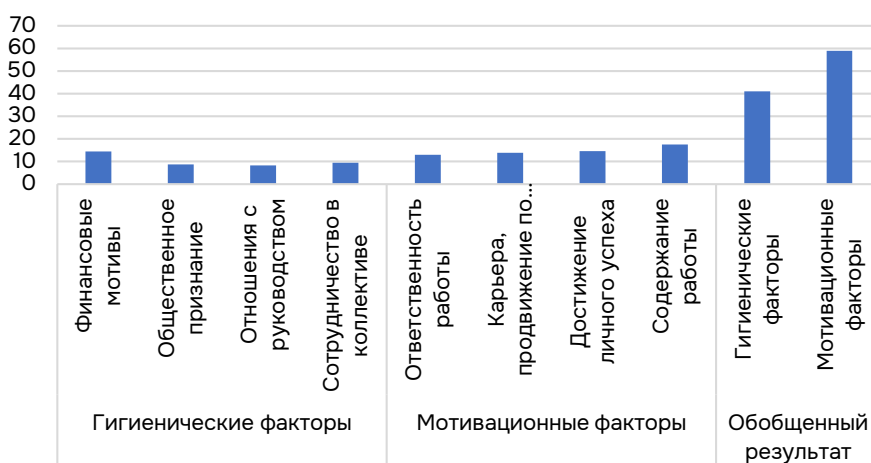


Рис. 2. Результаты исследования карьерной мотивации у студентов выпускного курса, %.

что приводит к фокусу на обеспечении более высокого дохода без привязки к будущей сфере профессиональной деятельности. Такой подход может приводить к тому, что к моменту окончания вуза имеющийся трудовой опыт окажется не релевантным направлению подготовки молодого специалиста, что в итоге определяет длительность и сложность процесса построения карьеры. При данном подходе принятие решения относительно места работы осуществляется исключительно с учетом финансовых факторов, игнорируя важность иных факторов карьерной мотивации [4]. Данные факторы могут оказать влияние в процессе становления профессионала и определить карьерные перспективы.

Вопросами карьерной мотивации занимался ряд как зарубежных исследователей (А. Маслоу,

К. П. Альдерфер, Ф. Герцберг, В. Врум и др.), так и отечественных ученых (Е. П. Ильин, Б. А. Ермолаев, В. Д. Шадриков, Д. Н. Узнадзе, Е. Л. Андрянова и др.) [2].

Мотивация – это совокупность процессов побуждения и управления поведением человека, направленным на эффективное удовлетворение потребностей. Карьерная мотивация определяет уровень профессиональной эффективности человека, а также влияет на скорость карьерного продвижения.

Карьерную мотивацию можно представить в виде иерархической структуры, в основе которой лежат ценности индивида, потребности, интересы, личные характеристики, отражающие стимул, направление и постоянство поведения, связанного с карьерой.

ИТОГИ						
Группы	Счет	Сумма	Среднее	Дисперсия		
Столбец 1	23	895,7143	38,9441	42,108978		
Столбец 2	29	1189,286	41,00985	45,0261385		
Дисперсионный анализ						
Источник вариации	SS	df	MS	F	P-Значение	F критическое
Между группами	54,73678	1	54,73678	1,25133829	0,268642639	4,034309707
Внутри групп	2187,129	50	43,74259			
Итого	2241,866	51				

Рис. 3. Результаты дисперсионного анализа.

ИТОГИ						
Группы	Счет	Сумма	Среднее	Дисперсия		
Столбец 1	23	1407,86	61,2112	49,509962		
Столбец 2	29	1710	58,9655	45,065095		
Дисперсионный анализ						
Источник вариации	SS	df	MS	F	P-Значение	F критическое
Между группами	64,6862	1	64,6862	1,3756922	0,24639392	4,034309707
Внутри групп	2351,04	50	47,0208			
Итого	2415,73	51				

Рис. 4. Результаты дисперсионного анализа.

Исследователями выделяется ряд уровней карьерной мотивации [1]:

- понимание карьеры. На данном уровне формируется адекватность в восприятии себя и собственной карьеры, проявляется умение реалистично оценивать сильные и слабые стороны, осуществлять карьерное планирование и целеполагание;
- карьерная идентичность. Признаком данного уровня является понимание важности карьеры в жизни человека, проявляющееся в ориентации на профессиональную реализацию, стремлении к карьерному продвижению, признанию и лидерству;
- карьерная устойчивость. Определяет упорство, с которым человек будет двигаться к поставленным карьерным целям и преодолевать возникающие препятствия.

Среди трудов, посвященных мотивации, можно выделить две группы теорий: содержательные и процессуальные. К наиболее известным теориям мотивации можно отнести иерархию потребностей Маслоу, теорию мотивации Макклелланда, теорию ожиданий Врума, двухфакторную теорию мотивации Герцберга и др.

Герцберг выделил две группы факторов: мо-

тивировующие и гигиенические. Мотивирующие факторы связаны с удовлетворенностью рабочим местом. Они охватывают внутренние потребности, такие как достижения, признание и продвижение. Мотивирующие факторы позволяют сотрудникам быть удовлетворенными своей работой и способствуют росту. Гигиенические факторы не связаны с удовлетворенностью рабочим местом, но должны присутствовать на рабочем месте, чтобы предотвратить неудовлетворенность. Гигиенические факторы охватывают внешние потребности, такие как уровень заработной платы, политику на рабочем месте, отношения с руководителем и коллективом [5].

С целью исследования структуры карьерных мотиваторов у молодежи был проведен опрос среди студентов ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет». Опрос реализован в системе дистанционного обучения Moodle. Респондентами выступили 52 студента: 23 респондента – первый курс обучения; 29 респондентов – четвертый (выпускной) курс обучения.

Задачи исследования:

- рассмотреть структуру карьерных мотиваторов обучающихся;
- проанализировать влияние этапа образова-

тельного процесса студента на структуру его карьерных мотиваторов.

На рисунке 1 представлено распределение факторов-мотиваторов у студентов первого курса.

На рисунке 2 представлено распределение факторов-мотиваторов у студентов четвертого курса.

Для более детального исследования распределения оценок карьерных мотиваторов среди студентов начального и выпускного курсов рассмотрим данные, представленные в таблице 1.

Согласно полученным результатам, распределение оценок карьерных мотиваторов у студентов начального и выпускного курсов по многим показателям близки. Наибольшее расхождение наблюдается в оценке мотиватора «Карьера, продвижение по службе»: значимость карьерного продвижения несколько выше для студентов первого курса. При этом студенты четвертого курса относятся более внимательно к ответственности работы. Среди рассмотренных мотиваторов наиболее высокие оценки получили «Финансовые мотиваторы», «Карьера, продвижение по службе», «Достижения личного успеха» и «Содержание работы». В среднем наблюдается тенденция к более высокой оценке мотивационных факторов по отношению к гигиеническим факторам.

С целью проведения более детального исследования влияния этапа образовательного процесса на формирование карьерных мотиваторов у студентов высших учебных заведений, выполнен дисперсионный анализ.

Проверка влияния курса обучения студента на степень выраженности гигиенических факторов карьерной мотивации.

Гипотезы:

H_0 : курс обучения студента не оказывает влияние на степень выраженности гигиенических факторов карьерной мотивации у студентов.

H_1 : курс обучения студента оказывает влияние на степень выраженности гигиенических факторов карьерной мотивации у студентов.

Результаты расчета, выполненного в программе MS Excel представлены на рисунке 3.

Поскольку фактическое значение отношения Фишера (F) меньше критического (F-критическое), то принимается нулевая гипотеза (H_0): курс обучения студента не оказывает влияние на степень выраженности гигиенических факторов карьерной мотивации у студентов.

Проверка влияния курса обучения студента на степень выраженности мотивационных факторов.

Гипотезы:

H_0 : курс обучения студента не оказывает влияние на степень выраженности мотивационных факторов у студентов.

H_1 : курс обучения студента оказывает влияние на степень выраженности мотивационных факторов у студентов.

Результаты расчета, выполненного в программе MS Excel представлены на рисунке 4.

Поскольку фактическое значение отношения Фишера (F) меньше критического (F-критическое), то принимается нулевая гипотеза (H_0): курс обучения студента не оказывает влияние на степень выраженности мотивационных факторов у студентов.

Таким образом, полученные результаты показали, что курс обучения студентов не оказывает влияние ни на гигиенические, ни на мотивационные факторы.

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод о том, что распределение оценок мотиваторов обладает некоторой устойчивостью и не зависит от того, на каком курсе учится студент. Следовательно, данную информацию необходимо учитывать при разработке комплекса мероприятий, направленных на повышение вовлеченности студентов в развитие карьерной

Таблица 1. Распределение оценок факторов-мотиваторов студентов.

Группа факторов	Фактор	1 курс	4 курс
Гигиенические	Финансовые мотивы	14,25	14,48
	Общественное признание	9,47	8,79
	Отношения с руководством	6,49	8,25
	Сотрудничество в коллективе	8,73	9,48
Мотивационные	Ответственность работы	10,71	12,96
	Карьера, продвижение по службе	17,17	13,89
	Достижение личного успеха	14,6	14,58
	Содержание работы	18,73	17,54
Обобщенный результат	Гигиенические факторы	38,94	41,01
	Мотивационные факторы	61,21	58,97

траектории.

Среди рекомендуемых мероприятий можно выделить следующие:

- изучение теоретических и практических аспектов управления карьерой в рамках учебной деятельности (дисциплина «Управление карьерой») и внеучебной деятельности (карьерные клубы, карьерные мероприятия, ярмарки вакансий и др.);
- развитие мягких навыков (самопрезентация, критическое мышление, командная работа, генерация идей, стрессоустойчивость и др.);
- оценка и развитие профессиональных и над-

профессиональных компетенций (центр оценки компетенций);

- получение профессионального опыта с целью верификации карьерного выбора (производственные практики, стажировки и т. д.);
- развитие ассоциации выпускников;
- создание и непрерывная актуализация базы вакансий для студентов вуза;
- постоянное пополнение базы программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации для выпускников университета;
- нетворкинг в профессиональной сфере путем участия в различных мероприятиях (форумы, круглые столы, конференции, рабочие встречи и др.).

Библиографический список

1. Абдрахманова А. А., Воронина Р. Н. Управление карьерой : учеб. пособие. – Симферополь : ИТ «АРИ-АЛ», 2023. – 102 с.
2. Андреева Е. А., Гунина Е. В., Иванова Л. Н. Изучение формирования конкурентоспособности в ходе обучения в вузе // Педагогические, психологические и философские науки. – 2020. – № 5. – С. 34–39.
3. Рынок труда молодых специалистов. – URL: <https://hh.ru/article/31181> (дата обр. 31.05.2023).
4. Темнова Л. В., Лизунова О. А. Факторы формирования карьерных траекторий выпускников вузов // Высшее образование в России. – 2017. – 11 (217). – С. 89–97.
5. Alshmemri M., Shahwan-Akl L., Maude P. Herzberg’s two-factor theory // Life Science Journal. – 2017. – 14(5). – P. 12–16.