УДК 331.53:304

**СТИМУЛЫ И ИНТЕРЕСЫ МОЛОДЕЖИ К ПОСТРОЕНИЮ КАРЬЕРЫ**

Золотина О.А., канд. экон. наук, доцент

*Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова*

**Актуальность и разработанность темы**

В настоящее время экономическая деятельность людей и организаций становится все более «маркетингово-ориентированной» - человек все большем количестве сфер своей жизни воспринимается как «клиент», у которого есть актуальные потребности, ценности и предпочтения. Так, и в сфере управления трудом и персоналом для привлечения и удержания сотрудников становится недостаточно только предложения конкурентоспособной зарплаты, и компаниям становится необходимо позиционировать себя, развивать бренд работодателя, работать с определенными целевыми аудиториями кандидатов и персонала, чтобы выдерживать долгосрочную конкуренцию на рынке, находить и удерживать сотрудников, с которыми они будут сотрудничать долго и продуктивно.

Для этого важно понимать значимые факторы мотивации, ожидания и предпочтения людей в отношении работы.

При рассмотрении ценностей и предпочтений молодежи как отдельной категории на рынке труда общепринятым уже является использование методологии «Теории поколений» [1], которая говорит о том, что у новых поколений по сравнению с предыдущими меняются ценности и представления о карьере, и что это обусловлено тем, в какие фазы экономического цикла – на подъеме или в кризисные периоды, формируется поколение.

Выявление основных предпочтений и карьерных ориентаций, оценка уровня узнаваемости отдельных отраслей и компаний являются актуальными задачами для разработки и реализации программ привлечения молодых специалистов. В то же время, интересен вопрос, есть ли специфика в профилях карьерных предпочтений студентов отдельных вузов, определенных профилей подготовки, есть ли различия в предпочтениях по полу. И, если различия есть, чем они обусловлены.

Настоящее исследование посвящено анализу подходов к определению карьерных предпочтений молодежи. В части практических результатов и выводов объектом является анализ результатов опросов студентов Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова за период с 2015 до 2020 года.

Задачи исследования

– оценить карьерные ориентации и предпочтения студентов на примере учащихся старших курсов Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова;

- в том числе, на основе имеющихся данных за период 2015-2020гг. проследить в динамике основные карьерные ориентации студентов;

Тема карьерных предпочтений, а также моделей профессионального и должностного развития находится на стыке экономики, психологии, педагогики, изучается политологами, менеджерами, а также исследователями других направлений. Эволюция подходов к пониманию карьеры и управления ей рассматриваются в работах Российских [2,3] и зарубежных [4,5] авторов. Настоящая работа является продолжением исследований на тему карьерных интересов и предпочтений молодежи на Экономическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова (например, Золотина, 2016).

**Методология**

Оценка карьерных ориентаций студентов основывается на результатах совместного исследования Экономического факультета МГУ и компании Universum [6], а также сопоставлении результатов этого исследования с результатами тестирования «Профкарьера» - профориентационной методики Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» в модификации Экономического факультета МГУ [7].

Проведение этих двух исследований входит в число инструментов работы Службы содействия трудоустройству Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова и используется для информирования и консультирования студентов и выпускников.

*Всероссийское исследование Universum*, сбор данных для которого на Экономическом факультете ежегодно осуществляет Служба содействия трудоустройству, направлено на изучение карьерных ожиданий и предпочтений студентов вузов. Из числа учащихся Экономического факультета МГУ средних и старших курсов каждый год в опросе участвуют около 120 - 150 чел. Результаты исследования содержат информацию о том, как студенты оценивают обучение, конкурентные преимущества и зоны развития Университета, мнение об эффективности Центра карьеры, о каналах коммуникации по вопросам построения карьеры, о предпочтениях в отношении компаний-работодателей, а также содержат интерпретацию карьерных установок студентов. В методологии карьерных типов Universum выделяется 7 основных стратегий молодежи, которые отражают ведущий фактор мотивации к работе. Детальное описание карьерных типов Universum мы приводили ранее (Золотина, 2016), но – в качестве примера – для типа «Охотник» основным стимулом студента при выборе работодателя выступает финансовая мотивация, для типа «Идеалист» - интерес к и оценка пользы от своей работы, и т.д.

*Тестирование по уточнению профессиональных перспектив и предпочтений «Профкарьера» версии 3.0 (в модификации Экономического факультета МГУ) –* это тестовая система, позволяющая проводить профориентационные и профконсалтинговые мероприятия для студентов и выпускников, которые заинтересованы в самопознании с целью профессионального и карьерного самоопределения. Данная методика эффективна в случаях определения дальнейшего профессионального пути развития человека, построения плана карьерного развития, нахождения оптимальных для сотрудников позиций и должностей. Батарея тестов "Профкарьера\_ЭФ МГУ (3.0)" в модификации Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова соответствует изначальной методике, а формат и должностные справочники при выдаче результатов модифицированы под задачи работы факультета. Ежегодно данное тестирование проходит около 100 студентов факультета. В части карьерных интересов выделяется 8 карьерных типов. Однако по сравнению с карьерной моделью Universum принцип выделения типов отличается – за основу берется интересующий тип деятельности в организации – вертикальная или экспертная карьера (типы «Менеджер» и «Специалист»), интерес к административному сопровождению или оптимизации процессов в организации (типы «Администратор» и «Функционалист») и т.п.

Таблица 1. Методология карьерных ориентаций студентов в исследованиях Отдела содействия трудоустройству

|  |  |
| --- | --- |
| Карьерные типы, Universum | Карьерные интересы, «Профкарьера» |
| Охотник | Коммуникатор |
| Международник | Инноватор |
| Карьерист | Специалист (Эксперт) |
| Лидер | Менеджер |
| Гармонизатор (Дипломат) | Функцоналист (Обеспечение Орг. Эффективности) |
| Предприниматель | Предприниматель |
| Идеалист | Аналитик |
|  | Администратор (поддержка процессов) |

|  |  |
| --- | --- |
| Карьерные типы, Universum | Мотивирующие факторы, «Профкарьера» |
| Охотник | Деньги |
| Международник | Престиж |
| Карьерист | Преодоление |
| Лидер | Взаимоотношения |
| Гармонизатор (Дипломат) | Комфорт |
| Предприниматель | Творчество |
| Идеалист | Определенность |

 **Основные полученные результаты**

1. Отмечено, что понимание карьеры и стимулов к ее развитию является очень широким. При этом понимание карьеры в российской методологии и консультационно-практической деятельности отличаются от западно-европейского подхода в сторону более полного раскрытия ее психологических и ценностных аспектов.

2. Анализируется динамика карьерных стратегий по результатам исследования Universum за период 2015-2020гг.

Изменения карьерных предпочтений очевидно заметны даже за 5-летний период и свидетельствуют о том, что карьерные интересы и мотивы меняются – если в 2015 году три преобладающих карьерных типа среди студентов Экономического факультета – это «Охотник», «Карьерист» и «Гармонизатор», то в 2020 году – «Охотник», «Международник», «Лидер». Это, в частности, свидетельствует о все большей готовности к командной работе и развитию, а не построению индивидуальной карьеры. Что может говорить о том, что студенты адаптируются к изменениям моделей карьеры в соответствии с изменениями требований рынка труда.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2015 |  |
|  |  |  |
| 2018 | 2019 | 2020 |
|  |  |  |

Рисунок 1.Изменение карьерных ориентаций студентов Экономического факультета в 2015-2020гг.

3. Проводится сопоставление карьерных интересов по методологии «Профкарьера» за периоды 2016-2017 гг. и 2018-2020 гг. (см. Рис.2).

В целом, у студентов Экономического факультета преобладающим интересом является Предпринимательский. Это означает, то они готовы к ответственности и активности в профессиональной жизни. Следующие – с возрастающим интересом – «Менеджер» и «Коммуникатор». Это, в целом, перекликается с тенденциями по методологии Universum – ростом популярности профилей «Лидер» и «Международник».

База выборки – и 276 студентов бакалавриата и 32 студента магистратуры. Это связано с тем, что магистры в значительно меньшей степени нуждаются в профконсультационной диагностике, а к моменту выпуска около половины из них уже имеет место работы.

В наблюдаемый период изменяется относительный интерес к некоторым профессиональным ролям – снижается процент «Инноваторов», «Специалистов» (людей, ориентированных на повышение профессионализма основного содержания развития), а также «Аналитиков». Растет интерес к ролям, связанным с командной работой («Менеджер», «Коммуникатор») и управлением организацией («Менеджер», «Функционалист», «Администратор»).



Рисунок 2. Динамика карьерных интересов студентов Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, 2016-2017 и 2018-2020гг.

Популярность Предпринимательского профиля снижается в 2018-2020гг., в первую очередь, у магистров. Роли Инноватор и Специалист в 2016-2017 годах более популярны у магистров, чем у бакалавров. А в последние 3 года интерес к ним в магистратуре снижается. Тип «Коммуникатор» в разрез с общими тенденциями к 2020 году немного падает в бакалавриате.

4. Проанализированы мотивирующие факторы построения карьеры с сопоставлением рассматриваемых методологий.

Таблица 1. Мотивационные профили студентов Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Все студенты** |
| **МОТИВАЦИЯ** | **2016-2017** | **2018-2020** |
| Условия/ Достижения | 5,64 | 5,52 |
| Внутренняя мотивация/ Внешняя мотивация | 5,69 | 5,97 |
| Интерес | 5,62 | 5,16 |
| Определенность | 4,91 | 5,29 |
| Комфорт | 5,63 | 5,77 |
| Творчество | 4,64 | 4,77 |
| Деньги | 5,29 | 5,29 |
| Взаимоотношения | 5,24 | 5,56 |
| Преодоление | **6,23** | 5,72 |
| Престиж | 6,10 | **6,42** |

В результате, мы получили непротиворечивые результаты, говорящие о том, что одним из лидирующих карьерных мотивов у современной молодежи является престижность и перспективы работы. Также важно качество занятости, в том числе, возможность развития в глобальной компании.

При этом среди студентов Факультета и на данный момент высока доля тех, кто ориентирован на приложение усилий для развития своей карьеры, однако этот стимул имеет тенденцию к ослаблению.

**Список литературы**

1. Strauss, W., Howe, N. The Fourth Turning: An American Prophecy — What the Cycles of History Tell Us About America’s Next Rendezvous with Destiny. N. Y. : Broadway Books, 1997
2. Соколова А.С. Профессиональная карьера и подходы к ее исследованию отечественными и зарубежными авторами // Историческая и социально-образовательная мысль.2013, №3 (19)
3. Золотина О.А. Типы карьеры молодых специалистов. Особенности выпускников экономических специальностей.  // [X Фестиваль науки МГУ имени М. В. Ломоносова: Сборник статей по материалам Шестого межвузовского круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых»](https://istina.msu.ru/collections/30210724/), серия «[Российский рынок труда глазами молодых ученых](https://istina.msu.ru/collections/series/27634346/)», место издания Экономический факультет МГУ Москва, Экономический факультет МГУ, с. 126-134, 2016г.
4. Edwin L.Herr Career Development and Its Practice: A Historical Perspective. Career Development Quarterly, December 2001 • Volume 49- [Электронный ресурс] - URL: <http://www.cdanz.org.nz/files/misc/Career%20development%20and%20its%20practice.pdf> (дата обращения 24.09.2020)
5. Marinka A. C. T. Kuijpers, Birgit Schyns, Jaap Scheerens Career competences for career success The Career Development Quarterly, December 2006 • Volume 55- [Электронный ресурс] - URL: <https://ris.utwente.nl/ws/portalfiles/portal/6842893/kuijpers_schyns_scherens-2006.pdf> (дата обращения 24.09.2020)
6. Материалы Агентства исследования бренда работодателя Universum. - [Электронный ресурс] - URL: <http://universumglobal.com> (дата обращения 24.09.2020)
7. Тестирование «Профкарьера» (3.0) в модификации Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова . - [Электронный ресурс] - URL:https://ctr.ht-line.ru (дата обращения 24.09.2020)