(cc) BY

Бакин Дмитрий Александрович
студент
Цыганова Екатерина Игоревна
студентка
Научный руководитель
Чугункина Ирина Владимировна
канд. экон. наук, старший преподаватель

Усинский филиал ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»
г. Усинк, Республика Коми

ПОРТРЕТ ВЫПУСКНИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ Г. УСИНСКА

Аннотация*: в статье рассмотрен анализ тестирования выпускников заведений высшего и среднего профессионального образования города Усинска, реализованный в три этапа. На первом этапе были получены сведения об образовании, желании его продолжать и строить карьеру. На втором этапе были выявлены доминирующие копинг-стратегии личности выпускников. На заключительном этапе, с помощью методики диагностики ценностных ориентаций Шварца, диагностирована структура ценностных ориентаций личности выпускника. По результатам исследования составлен портрет выпускника профессионального учебного заведения г. Усинска*

Ключевые слова*: анкетирование, профессиональное образование, портрет выпускника.*

Недостаток кадров в нашей стране является острой проблемой в течение двух последних десятилетии. Особенно актуальная данная ситуация для реального сектора экономики. Организации вынуждены конкурировать в целях реализации успешного мотивации персонала.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Система мотивации персонала, принятая на предприятии, имеет определяющее значение насколько комфортно будет работник себя чувствовать и как долго будет работать. Следовательно, в целях обеспечения предприятия стабильным кадровым составом необходимо развивать определенным образом систему мотивации.

В данной статье представлены результаты исследования, проведенного в целях определения основных характерных особенностей личности выпускника профессионального учебного заведения, его приоритетных потребностей в целях последующей разработки мероприятий для улучшения систем мотивации персонала современных предприятий.

Исследование проводилось в г. Усинске, путем анкетирования в ходе которого были опрошены выпускники Усинского Филиала УГТУ в г. Усинске и ГПОУ «Усинский политехнический техникум» г. Усинска. 44% составили женщины, 56% – мужчины. Возраст опрошенных: от 18 до 21–68%, от 22 до 25–28%, 26 и более – 4%. В опросе приняли участие выпускники программ среднего профессионального (СПО) и высшего образования (ВО). 64% опрошенных закончили обучение по программам СПО: «Разработка нефтяной и газовой промышленности» (РЭНГМ) – 32% и «Рациональное использование природоохранных комплексов» (РИПК) – 32%, 24% опрошенных закончили обучение по программе ВО «Менеджмент» и 12% – по программе ВО «Нефтегазовое дело» (НГД).

На вопрос «Нравится ли Вам полученная специальность и хотите ли Вы работать по ней?» 52% ответили «Очень нравится, хочу работать и развиваться в этом направлении», 8% ответили «Особой радости не испытываю, но работать хочу», 40% опрошенных выразили нейтральную позицию (рисунок 1).

Рис. 1. Результаты ответа на вопрос о том, нравится ли полученная специальность

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

На вопрос «Поддерживаете ли Вы принцип непрерывного образования? Готовы ли Вы учиться дальше?» 80% ответили – «Да, считаю, что человек должен постоянно получать новые компетенции и развиваться в профессиональном плане», 4% опрошенных ответили «Учиться больше не планирую, с меня хватит», а 16% опрошенных ответили «Посмотрю по ситуации, если возникнет необходимость, пройду нужное обучение» (рисунок 2).

Рис. 2. Результаты ответа на вопрос о намерениях обучаться в течение жизни

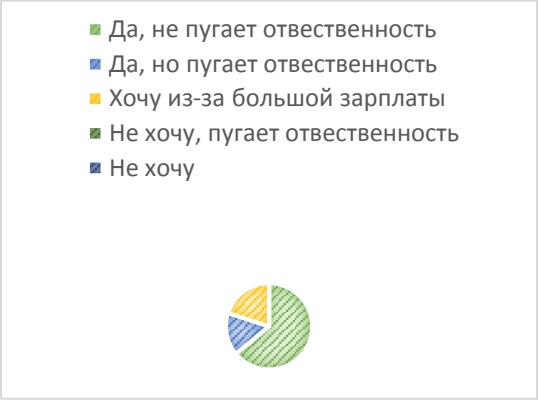

Рис. 3. Результаты ответа на вопрос о желании продвижения по карьерной лестнице

На вопрос «Хотите ли Вы продвигаться по карьерной лестнице?» 64% опрошенных ответили положительно, 16% опрошенных ответили положительно, но их пугает ответственность, 20% опрошенных ответили, что положительно ввиду возможности получения высокой оплаты труда (рисунок 3).

Вторым этапом анкетирования являлась методика «Индикатор копинг-стратегии», разработанная Дж. Амирханом и предназначена для диагностики доминирующих копинг-стратегий личности.

Идея этого опросника заключается в том, что все поведенческие стратегии, которые формируются у человека в процессе жизни, можно подразделить на три большие группы:

1. Стратегия разрешения проблем – это активная поведенческая стратегия, при которой человек старается использовать все имеющиеся у него личностные ресурсы для поиска возможных способов эффективного разрешения проблемы.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

2. Стратегия поиска социальной поддержки – это активная поведенческая стратегия, при которой человек для эффективного разрешения проблемы обращается за помощью и поддержкой к окружающей его среде: семье, друзьям, значимым другим.

3. Стратегия избегания – это поведенческая стратегия, при которой человек старается избежать контакта с окружающей его действительностью, уйти от решения проблем.

Среди опрошенных в основном пользуются стратегией «Разрешение проблем» (РП) – это 72%, стратегию «Поиск социальной поддержки» (ПСП) используют 8% опрошенных, а стратегией «Избегаем проблем» (ИП) – 4%. Также совмещают такие стратегии, как «Разрешение проблем» и «Поиск социальной поддержки» 12% опрошенных, а «Поиск социальной поддержки» и «Избегание проблем» – 4%.

Таблица 1

Описание шкал теста Шварца

Ценность	Определение ценности
Конформность	сдерживание действий и побуждений, которые могут навредить другим и не соответствуют социальным ожиданиям
Традиции	уважение и ответственность за культурные и религиозные обычаи и идеи
Доброта	сохранение и повышение благополучия близких людей
Универсализм	понимание, терпимость и защита благополучия всех людей и природы
Самостоятельность	самостоятельность мысли и действия
Стимуляция	волнение и новизна
Гедонизм	наслаждение или чувственное удовольствие
Достижения	личный успех в соответствии с социальными стандартами
Власть	социальный статус, доминирование над людьми и ресурсами
Безопасность	безопасность и стабильность общества, отношений и самого себя

Последним этапом анкетирования являлась методика Ш. Шварца по изучению ценностных ориентаций.

Методика диагностики ценностных ориентаций Шварца позволяет диагностировать структуру ценностных ориентаций личности или группы.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Под ценностями Шалом Шварц (SchwartzShalom H.) подразумевал «познанные» потребности, непосредственно зависящие от культуры, среды, менталитета конкретного общества.

Описание шкал теста Шварца диагностики ценностных ориентаций приведены в таблице 1.

На основе результатов теста шкалы по процентному соотношению распределились в порядке, представленном на рисунке 4.

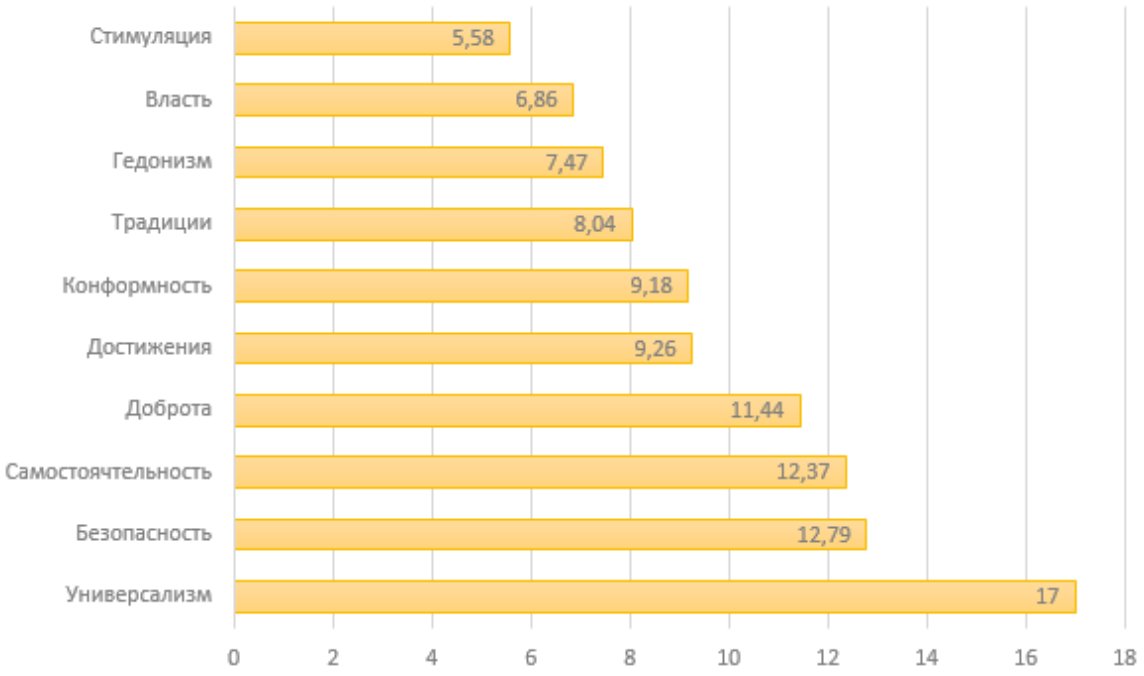

Рис. 4. Результаты опроса по тесту Шварца

Таким образом, по результатам опроса был составлен портрет выпускника профессионального учебного заведения г. Усинска (рисунок 5), который может быть использован для разработки системы мотивации в целях привлечения выпускников к трудоустройству на предприятия.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Рисунок 5 – Портрет выпускника профессионального учебного заведения г. Усинска

Список литературы

1. Методика Ш. Шварца по изучению ценностных ориентаций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: dip-psi.ru (дата обращения: 17.07.2023).

2. Методика «Индикатор копинг-стратегий» Д. Амирхана [Электронный ресурс]. – Режим доступа: dip-psi.ru (дата обращения: 17.07.2023).

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)