

Робкин Даниил Сергеевич

магистрант

ЧОУ ВО «Казанский инновационный университет

им. В. Г. Тимирязова (ИЭУП)»

г. Казань, Республика Татарстан

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ И МОТИВАЦИЕЙ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

***Аннотация:** вопросы мотивации персонала организации в статье рассматриваются применительно к выпускникам вузов, колледжей. Вопросы мотивации связаны с вопросами трудоустройства. Задачи исследования: исследование сущности мотивации индивида, являющимся выпускником вуза; исследование вопросов взаимодействия мотивации выпускников вузов-молодым специалистом с их трудоустройством в организации. В работе проведен анализ работ исследователей, касающихся трудоустройства выпускников вузов различных специальностей (выпускников педагогических вузов, будущих библиотекарей). В работах отмечается значение системы наставничества, которая позволяет учитывать индивидуальные особенности выпускников, адаптировать их к требованиям по выполнению практических задач в организации.*

***Ключевые слова:** мотивация персонала, система управления, методы стимулирования, факторы мотивации, эффективность труда, индивидуальный подход, наставничество, гибкие формы организации труда.*

Вопросы, связанные с мотивацией персонала организации, являются достаточно хорошо изученными в российской экономической литературе. Согласно А.П. Егоршина, И.В. Гуськовой, А.А. Троицкой сотрудник организации обладает трудовым потенциалом, под которым понимается «...интегральный показатель физиологического, образовательного, профессионального, инновационного, социального и экономического потенциалов, используемых в пределах конкрет-

ной организации для производства товаров, работ и услуг с целью получения конечных результатов социально-экономической деятельности...» [1, с. 10].

Для раскрытия трудового потенциала сотрудника необходима система мотивацией, которая рассматривается как процесс, который направлен к достижению целей в профессиональной деятельности индивида [1]. Различные аспекты, находящиеся во взаимосвязи с мотивацией персонала сотрудников, относятся к разряду стратегических [2]. Согласно статистической информации в 2024 году на рынке труда в РФ появилось 1,6 млн выпускников колледжей и вузов, из которых «...трудоустроено 68% выпускников программ бакалавриата и специалитета, 84% – программ магистратуры...» [3]. Известно, что студент вуза уже на выпускном курсе, проходя практики на предприятии, в процессе работы над выпускной квалификационной работы, может получить предложение по трудоустройству. Этому способствует компетенции студента в обработке данных, полученных от предприятия, получению конкретных результатов, по результатам производственной, технологической, преддипломной практик. В процессе прохождения практик студент получает достоверные данные о финансовом, технико-экономическом состоянии предприятия, а также отрасли, где функционирует предприятие, его конкуренты, анализирует, обрабатывает эти данные [4].

Задачи исследования: исследование сущности мотивации индивида, являющимся выпускником вуза; исследование вопросов взаимодействия мотивации выпускников вузов с их трудоустройством в организации.

В работе Песина М.В. исследуются вопросы привлечения молодых специалистов в организации со стороны системы образования, причем акцент в работе делается на инженерные кадры [5]. Здесь необходимо отметить, что подготовка инженерных кадров является государственной задачей. Однако – с учетом задач настоящего исследования – необходимо отметить значение вопросов мотивации выпускников вузов к трудоустройству по выбранной профессии, профилю подготовки.

В работе Труфановой Т.А. внимание уделяется вопросам «...профессиональной адаптации выпускников высших учебных заведений как особой категории рабочей силы, которая может быть чрезвычайно полезной для работодателя в условиях дефицита многих профессий, но при этом она нуждается в повышенном внимании и заботе со стороны администрации....» [6, с. 136]. Исследователь Труфанова Т.А. также отмечает стратегическое значение системы управления гибкой мотивацией для молодых сотрудников организации-выпускников организации. Согласно Труфановой Т.А. работодателю необходимо сформировать такую гибкую систему мотивации молодых сотрудников-выпускников вузов, колледжей, которая, с одной стороны, учитывает их индивидуальный характер, отсутствие опыта [6]. С другой стороны, данный процесс адаптации должен вовлечь молодого сотрудника в производственный процесс. Отсюда необходимо исследовать систему мотивации молодых сотрудников в организации с точки зрения ее соответствия актуальным требованиям, к числу которых можно отнести наличие школы наставничества в организации, учет мотивации сотрудников удаленного доступа. Здесь необходимо отметить, что удаленные формы работы – при соответствии молодого специалиста требованиям организации – могут соответствовать требованиям «гибкости» в процессе мотивации молодого сотрудника при решении практических задач организации.

Отдельной областью исследования мотивации индивида, в том числе, выпускника вуза, является изучение вопросов, связанных с трудоустройством выпускников вузов, которые, обладая определенными компетенциями, на рабочем месте должны показать свои компетенции в полном объеме [7]. Работодатель, со своей стороны, заинтересован в привлечении талантливой, высоко мотивированной на выполнение задач молодежи. В работе Гумеровой Г.И., Шаймиевой Э.Ш., Манушина Д.В. представлено определение «выпускника вуза», под которым понимается «...физическое лицо, освоившее образовательную программу, получившее диплом о его образовательном статусе и занимающееся вопросами собственного трудоустройства по специальности, смежным областям

или иным направлениям в течение календарного года после завершения образовательной организации...» [7, с. 135–136]. Процессу трудоустройства выпускника способствуют цифровые платформы по трудоустройству молодежи, выпускников образовательных организаций, причем данная возможность существует для всех выпускников (следующие цифровые платформы охватывают все российские регионы: работа.ру; платформа Группы компаний Headhunter; Superjob; Работа России) [7]. Отдельной темой в области мотивации персонала являются вопросы мотивации сотрудников удаленного доступа [8]. Известно, что в процессе трансформации социо-экономических систем, их преобразования в цифровой экономике в социо-технические системы, работа выполняется сотрудниками, обладающими цифровыми компетенциями. В условиях развития цифровых технологий, цифровизации различных секторов эти вопросы переходят из области теории в область практики мотивации сотрудников. Согласно исследованию компании SuperJob, проведенному в 2020 г. компьютерные навыки у молодых специалистов являются одними из значимыми в системе отбора со стороны работодателей (53%) [8, 9].

Отдельной областью исследований являются выпускники педагогических вузов. В работе Н.А. Ряписова, М.В. Старковой исследуются вопросы трудоустройства и формирования системы мотивации выпускников педагогических вузов. Авторами исследования проведен опрос студентов ФГБОУ ВО «Новосибирского государственного педагогического университета» в период 2013–2015 гг. с целью выявления их мотивации к труду в образовательных организациях [10]. Согласно некоторым из полученных результатов в работе Н.А. Ряписова, М.В. Старковой «...студенты поступают в университет с романтическими представлениями о профессии, но к концу обучения эти мотивы вытесняются прагматическими и будущие педагоги стремятся найти материальную выгоду от профессиональной деятельности...» [10, с. 57]. В этой связи необходимо отметить работу Быстрицкой О.С., где автором исследуются вопросы наставничества в образовательном учреждении [11]. Особое внимание в работе

Быстрицкой О.С. уделено вопросам наставничества в форме «учитель-ученик», как одной из «...наиболее эффективных способов допрофессиональной подготовки обучающихся....» [11, с. 68].

Опыт привлечения молодых выпускников вузов по специальности «Библиотечное дело» представлен в работе Сазоновой О.В. [12]. По данным кадрового агентства HR Consult, порядка 80% людей, уволившихся в первые 6–12 месяцев работы, принимают решение об уходе в первые 2 недели работы. Среди причин ухода выделяют следующие: несовпадение реальности с ожиданиями нового сотрудника; информационный вакуум; сложность интеграции нового работника в организацию при отсутствии должного внимания к нему; адаптации уделяется время по остаточному принципу...» [12, с. 493]. В данной работе внимание также уделяется теме «наставничества» или «менторства», где представлена сущность «наставничества»: «...наставничество характеризуется как один из методов обучения персонала, ориентированный на взаимообмен жизненным и практическим опытом, поддержку и развитие сотрудника в целях его карьерного или жизненного роста...» [12, с. 493–494.]. В данной работе возлагаются надежды на формирование «...единой системы профессиональной адаптации, института наставничества, системы мотивации и стимулирования, включая материальную поддержку...» [12, с.496–497].

В завершение исследования можно сделать следующие выводы: вопросы трудоустройства и мотивации выпускников вузов, колледжей взаимосвязаны. Система трудоустройства должна включать систему наставничества, учитывать возможность применения гибкого графика для молодых специалистов. Вопросы взаимодействия мотивации выпускников вузов с их трудоустройством в организации решаются системой наставничества, в основе которой – профессионалы своего дела, способные раскрыть потенциал молодого сотрудника, а также представить ему области в выбранной им специальности, которые привлекут его внимание на долгий промежуток времени, закрепив в данной организации, сформировав настоящего специалиста.

Список литературы

1. Егоршин А.П. Трудовой потенциал работника и организации: анализ и новые подходы / А.П. Егоршин, И.В. Гуськова, А.А. Троицкая // Труд и социальные отношения. – 2021. – Т. 32. №2. – С. 5–20. – DOI 10.20410/2073-7815-2021-32-2-5-20. EDN JLPYRP
2. Шаймиева Э.Ш. Стратегический менеджмент: учебное пособие / Э.Ш. Шаймиева. – Казань: Издательство «Познание» Института экономики, управления и права, 2014. – 136 с. EDN WLROEB
3. Рынок труда РФ получил в этом году 1,6 млн выпускников колледжей и вузов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://academia.interfax.ru/ru/news/articles/14315/> (дата обращения 10.05.2025)
4. Гумерова Г.И. Открытые инновации и открытые технологические платформы / Г.И. Гумерова, Э.Ш. Шаймиева, А.А. Казимова // Инвестиции в России. – 2009. – №3 (170). – С. 42–48. EDN TOARSB
5. Песин М.В. Государственная политика в обеспечении предприятий инженерными кадрами на территории Пермского края / М.В. Песин // Города и местные сообщества. – 2024. – Т. 1. – С. 89–92. EDN ALEBRC
6. Труфанова Т.А. Профессиональная адаптация выпускников вузов как особой категории рабочей силы / Т.А. Труфанова // Социально-экономические явления и процессы. – 2014. – №2 (60). – С. 136–142. EDN RZLEOX
7. Экономика и право: монография / А.А. Ардизинба, В.В. Новиков, В.В. Новиков [и др.]; гл. ред. Э.В. Фомин. – Чебоксары: Среда, 2023. – 172 с. – DOI 10.31483/a-10501. EDN FSSQQN
8. Gumerova G.I. Virtual organisation of the digital economy as an object of the study of management theory / G.I. Gumerova, E.Sh. Shaimieva // Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration. 2018. Vol. 7. No. 1 (22). P. 108–110. EDN LBNSYH

9. Опрос: мотивация достижений оказалась одним из главных качеств для молодых специалистов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tass.ru/obschestvo/9188119> (дата обращения 05.05.2025).

10. Ряписов Н.А. Мотивационные аспекты управления учебной деятельностью студентов педагогического вуза / Н.А. Ряписов, М.В. Старкова // Сибирский педагогический журнал. – 2018. – №5. – С. 54–61. – DOI 10.15293/1813-4718.1805.06. EDN YNHTWH

11. Быстрицкая О.С. Наставничество как один из инструментов формирования готовности обучающихся к выбору педагогической профессии / О.С. Быстрицкая // Педагогическая перспектива. – 2024. – №1. – С. 66–73. – DOI 10.55523/27822559_2024_1(13)_66. EDN LMEBBY

12. Сазонова О.В. Программы профессиональной адаптации для выпускников вузов библиотечных специальностей / О.В. Сазонова // Культура информационной безопасности: вызовы времени: материалы XIV Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных (Москва, 23–24 ноября 2023 года). – М.: Московский государственный лингвистический университет, 2024. – С. 490–497. EDN YLVEWJ