

Секция «Организационная психология в развивающемся мире»

Субъективно значимые факторы студентов, проходящих стажировку (на примере студентов-стажеров кадрового холдинга)

Научный руководитель – Качина Анастасия Александровна

Петрова Анна Евгеньевна

Студент (специалист)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Москва, Россия

E-mail: anna.petrovaaaa@yandex.ru

В качестве одной из основных проблем развития современного высшего образования является ощущение студентами нехватки практики, то есть освоения практических навыков, в процессе обучения. Студенты отмечают, что обучение в ВУЗе предполагает освоение широкой базы теоретических знаний, однако не всегда дает представление о том, как эти знания могут быть применимы в конкретных трудовых ситуациях. Невозможность представить полную, реальную картину своей будущей трудовой деятельности пугает студентов, способствует развитию чувства неопределенности и влияет на формирование субъективного образа труда начинающих специалистов.

Несмотря на то, что большое количество студентов начинают работать уже на младших курсах обучения в ВУЗах, часть студентов все еще не может совмещать учебу и работу, а часть работающих студентов по разным причинам выбирает профессии, не связанные с их специальностью обучения. Тенденция к раннему освоению профессии продолжает развиваться, и на помощь студентам и ВУзам приходят крупные государственные и частные компании, приглашающие студентов на стажировки.

ВУЗы способствуют развитию таких партнерских отношений с различными компаниями, а возможность пройти стажировку по своей специальности обучения в крупной компании все чаще привлекает студентов. Нельзя не обратить внимание на преимущества участия в такой программе, прежде всего, для студентов: применение теоретических знаний на практике, знакомство со сферой деятельности от первого лица, развитие необходимых трудовых компетенций, профориентация, возможность будущего трудоустройства и др.

Нам кажется очевидным предположение о том, что такой опыт прохождения стажировки не может не оказать влияние на формирование образа труда студентов. В связи с развитием таких программ и их популярностью среди начинающих специалистов нам кажется важным изучить мотивацию студентов, идущих самостоятельно на практику в компании, и субъективно значимые факторы труда, вдохновляющие студентов на работу.

Цель исследования: выявить субъективно значимые факторы труда у студентов-стажеров.

Объект исследования: субъективный образ труда студентов, проходящих стажировку в компании.

Предмет исследования: субъективно значимые факторы труда студентов-стажеров.

Гипотезы исследования:

1. Наиболее субъективно значимыми факторами труда студентов-стажеров выступают обратная связь, значимость трудового задания и значимость результатов труда.
2. Уровень потенциальной мотивации, стремление к профессиональному росту и увлеченность работой будут различаться у студентов разных уровней стажировки.

Выборка. Выборку составили 34 человека. Все респонденты - стажеры кадрового холдинга, студенты разных курсов обучения или выпускники ВУЗов (бакалавриата). Специальности обучения - Управление персоналом (15 человек), Менеджмент, Психология,

Лингвистика и др. Чуть больше половины выборки - 65% (22 респондента) - проходят первый месяц стажировки в компании, срок стажировки остальных респондентов варьируется от 2 до 5 месяцев. Подавляющая часть студентов проходят стажировку в отделе рекрутмента, также есть стажеры из отделов охраны труда и маркетинга. Средний возраст респондентов - 21 год. Половой состав неравный - 32 женщины (94%) и 2 мужчины (6%).

Методики исследования:

1. Опросник «Диагностика рабочей мотивации» Р. Хакмана и Г. Олдхема (в адаптации И.Н. Бондаренко, 2010).
2. «Опросник вовлеченности в работу» (UWES, Schaufeli, Bakker, 2003, в адаптации Кутузовой, 2006).
3. Авторская анкета, направленная на сбор демографических данных, данных о сроках и направлении стажировки, причинах выбора стажировки и желании продолжать работу.

Статистический анализ результатов включал методы корреляционного (r -критерий Спирмена) и сравнительного анализа (U - критерий Манна-Уитни).

Результаты. Качественный анализ ответов респондентов на вопрос о причинах выбора стажировки помог определить основную мотивацию стажеров, принявших участие в исследовании, - все без исключения пришли в компанию для получения практического опыта в выбранной специальности. Во-вторых, количественный анализ измеренных переменных показал среднее значение мотивационного потенциала профессиональной деятельности ($x_{cp}=133,5$; $s=55,4$) и умеренную выраженность показателей энергичность ($x_{cp}=4,8$; $s=0,9$), энтузиазм ($x_{cp}=5,1$; $s=0,8$), поглощенность деятельностью ($x_{cp}=4,9$; $s=0,9$) и увлеченность работой в целом ($x_{cp}=14,8$; $s=2,3$). Анализ компонентов индекса мотивационного потенциала профессиональной мотивации показал, что у студентов-стажеров на высоком уровне выражены такие факторы, как возможность получения обратной связи от других и удовлетворенность руководителем, а на низком уровне - знание реальных результатов работы.

Далее вся выборка была поделена на две группы по сроку прохождения стажировки: первая группа (22 чел.) - стажеры первого месяца; вторая группа (12 чел.) - стажеры с большим сроком стажировки. Сравнительный анализ по U -критерию Манна-Уитни показал, что данные группы различаются по общему показателю увлеченности ($U=79,500$; $p=0,058$), уровню энергичности ($U=69,000$; $p=0,023$), и лишь на уровне тенденции по энтузиазму ($U=81,500$; $p=0,067$), а также по мотивационному потенциалу профессиональной деятельности ($U=80,500$; $p=0,063$).

Также, мы сравнили между собой группы стажеров, желающих и нежелающих продолжить стажировку в компании. Были отмечены тенденции в различиях показателей общей увлеченность работы ($U=39,000$; $p=0,072$), энергичности ($U=38,500$; $p=0,067$) с преобладанием данных показателей у группы студентов, планирующих продолжить стажировку, и значимости профессионального задания ($U=37,500$; $p=0,059$) у студентов, не желающих продолжать стажировку. В остальном группы не различаются.

Выводы.

1. Прохождение стажировки в компании важна для студентов с т.з. возможностей получить опыт работы по интересующий их специальности.
2. В целом в группе наблюдается умеренная выраженность мотивационного потенциала профессиональной деятельности и увлеченности работой.
3. На первом этапе анализа в качестве субъективно значимых факторов труда для студентов-стажеров можем выделить возможность получения обратной связи от других, удовлетворенность руководителем, а в качестве незначимого фактора - знание реальных результатов работы.

4. Группы с разным сроком стажировки и с разным намерением продолжения стажировки статистически значимо не различаются.

Развернутый качественный анализ компонентов индекса мотивационного потенциала профессиональной деятельности будет представлен на докладе.

Источники и литература

- 1) Бондаренко И.Н. Личностные детерминанты процессуальной мотивации трудовой деятельности // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук. – Москва, 2010
- 2) Ишкильдина С.А. Формирование профессиональных траекторий студентов на основе системы стажировок и практики // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ) №7 (16), 2015
- 3) Кузнецова А.С., Заварцева М.М. Культура труда и здоровье работающего человека // Человек работающий. Междисциплинарный подход в психологии здоровья / К.А. Бочарев, А.Б. Данилов и др. – М.: Издательство «Перо», 2018. – 384 с.: илл.
- 4) Леонова А.Б., Мотовилина И.А. Глава 7. Субъективно значимые характеристики труда. // Организационная психология: учебник / А.Б. Леонова, Т. Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.]; под общей ред. А.Б. Леоновой. – М. ИНФРА-М, 2017. – 429 с.