

УДК 159.9.072

DOI: 10.26140/anip-2020-0902-0088

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ ОСОБЕННОСТЕЙ ВОСПРИЯТИЯ СОИСКАТЕЛЯ ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

© 2020

Попрядухина Наталья Григорьевна, кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии и педагогики

*Оренбургский государственный университет, филиал в г. Орске,
(462403, Россия, Орск, проспект Мира 15А, e-mail: aple_orstk@mail.ru)*

Аннотация. В статье рассматриваются особенности восприятия соискателя при приёме на работу в системе образования, а именно социальные ожидания работодателей в системе образования и потенциал соискателей, т.е. молодых специалистов. Обосновывается актуальность проблемы в соответствии с новыми задачами, стоящими перед управленцами системы образования в условиях его модернизации и реализации образовательных стандартов. Приводятся дефиниции «социальное восприятие» и «социальное ожидание» с позиции теории и практики психолого-педагогических исследований. Поднимается вопрос о содержательных характеристиках и компонентном составе социальных ожиданий работодателей и соискателей, определяемых спецификой их восприятия. Целью настоящего исследования является изучение особенностей восприятия соискателя при приёме на работу в системе образования, а именно изучение социальных ожиданий работодателей в системе образования и потенциала соискателей (молодых специалистов). Методологическая основа исследования состояла в применении метода беседы, наблюдения, анкетирования, опроса, количественного и качественного анализа. Так, на основе метода теоретического анализа рассмотрена проблема содержательных характеристик и компонентов в составе социальных ожиданий работодателей и соискателей, определяемых спецификой их восприятия, а на практике на основе методов анкетирования и опроса осуществлен анализ основных показателей социальных ожиданий работодателей и потенциал возможностей соискателей при приеме на работу в образовательной системе. Достоверность результатов исследования обеспечена обоснованностью методологии исследования, ее соответствием поставленной проблеме; осуществлением исследования на теоретическом и практическом уровнях; применением комплекса исследовательских методов и процедур, адекватных цели, объекту и предмету исследования; продуманной логикой эксперимента; тщательностью их анализа.

Ключевые слова: соискатели, работодатели, социальное восприятие, социальные ожидания, потенциал возможностей соискателей, профессиональная подготовка, взаимоотношения, диагностика, трудоустройство молодых специалистов.

PRACTICALLY ORIENTED APPROACH TO STUDYING PECULIARITIES OF THE PERSON'S VISITOR AT THE RECEPTION TO WORK IN THE SYSTEM OF EDUCATION

© 2020

Poprjaduhina Natalia Grigoryevna, candidate of psychological Sciences,
associate Professor of the Department of psychology and pedagogy

*Orenburg State University branch in the city of Orsk
(462403, Russia, Orsk, Mira Avenue 15A, e-mail: aple_orstk@mail.ru)*

Abstract. The article deals with the characteristics of the applicant's perception when applying for a job in the education field, namely the social expectations of employers in the education system and the potential of applicants, i.e. primarily young specialists. The urgency of the problem is substantiated in accordance with the new the challenges faced by managers of the education system, in the context of its modernization and implementation of educational standards. The definitions of "social perception" and "social expectation" are given in terms of the theory and practice of psychological and pedagogical research. The issue of content characteristics and component composition of social expectations of employers and job seekers, determined by the specifics of their perception, is being raised. The purpose of this study is to evaluate the characteristics of the applicant's perception of employment in the education system, namely the evaluation of social expectations of employers in the education system and of potential seekers (young professionals). So, on the basis of the method of theoretical analysis, the problem of content characteristics and components in the composition of social expectations of employers and job seekers, determined by the specifics of their perception, was examined, and in practice the analysis of the main indicators of social expectations of employers and potential opportunities of applicants for employment in the educational system was carried out by the methods of questioning and interviewing. The reliability of the research results is ensured by the validity of the research methodology, its relevance to the problem posed; implementation of research at the theoretical and practical levels; the application of a set of research methods and procedures adequate to the purpose, object and subject of research; thought-out logic of the experiment; carefulness of their analysis.

Keywords: applicants, employers, social perception, social expectations, potential capability of applicants, vocational training, interrelations, diagnostics, employment of young professionals

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами.

Сложность проблемы, которая сложилась на современном рынке труда, состоит в том, что за последнее десятилетие значительное ужесточились требования работодателей в отношении соискателей на вакантные должности. Этот факт существенно отягощает эмоциональный фон в профессиональной сфере, в частности в первом звене производственных отношений - между руководителем и подчиненными

Многообразие проблем, возникающих в сфере трудовых отношений, нередко вызывают у работодателей трудности в поиске их разрешения. Поскольку социальные ожидания - это компоненты системы регуляции социального поведения, взаимодействия в группах, обществе и выступают обычно неформально, то, как правило,

они неосознаваемы работодателем. Именно поэтому, очень часто при подборе сотрудников, субъективные социальные ожидания работодателя по отношению к потенциалу соискателя не удовлетворяются, при этом работодатель не получает необходимого специалиста, и вынужден вновь заниматься решением кадровой проблемы.

Следует отметить, что актуальность изучения социального восприятия работодателей при подборе кадров, определяется решением целого ряда социально-психологических проблем. Среди основных, необходимо указать такие, как преодоление несоответствия между рынком труда и рынком образовательных услуг, сокращение масштабов распространения неформальных отношений, выстраивание новой организационной культуры.

Потенциальным соискателям, уже в период обучения

профессии, стоит задумываться о своем будущем трудоустройстве. Именно молодые специалисты, не имеющие стажа работы по специальности, могут приобрести или развить у себя такие достоинства и компетенции, которых, возможно, лишен опытный соискатель-конкурент. Таким образом, вопрос, о преобладающих социальных ожиданиях современных работодателей в системе образования, как никогда актуален.

Оптимизация социально-экономического пространства, повсеместное применение новых технологий подготовка и переподготовка кадров, стремительный рост конкуренции на внутреннем и внешнем рынке труда – эти и многие другие факторы заставляют организации постоянно вести поиск факторов достижения конкурентных преимуществ, среди которых специалист занимает особое место.

В современных условиях намечаются тенденции, проявляющиеся в переходе: от узкой специализации и ограниченной ответственности – к широкой профессиональной ответственности; от планируемой карьеры – к гибкому выбору пути профессионального развития; от ответственности за развитие персонала – к ответственности самих работников за собственное развитие [1,2].

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых основывались авторы; выявление неразрешенных ранее частей общей проблемы.

Анализ психолого-педагогических и специальных исследований в работах Т. В. Блиновой, А. А. Вяльшиной [3], К.А. Володиной [4], А.И. Кочетковой [5], А.Ю. Панасюк [6], А.С. Петровой [7], Г.Г. Почепцова [8], Л.И. Суторминой [9], А.В. Тышковского [10], В.М. Шепеля [11], и др., а среди зарубежных исследователей можно выделить таких ученых, как Д.А. АAKER [12], У. Аги, Г. Кэмерон, Ф. Олт, Д. Уилкоккс [13], С. Катлип [14], Ф. Зимбардо, М. Ляйпе [15] и др., показал, что, несмотря на высокие требования со стороны работодателей, критерии отбора будущих работников, до настоящего времени, не имеют однозначного определения. При организации работы трудового коллектива, работодатель осознает значимость решения проблемы недостатка молодых подготовленных кадров, способных нестандартно относиться к решению возникающих проблем. Однако, при собеседовании с соискателями, предпочтение, как правило, отдается лицам, у которых имеется опыт работы и сложившиеся отношения в данной сфере. Не случайно в современном обществе, складываются массовые представления о жестком требовательном работодателе, которому не так просто угодить.

В исследованиях К.А. Володиной отмечается, что социальные ожидания работодателя по отношению к соискателю характеризуются по определенным направлениям: профессиональная подготовленность, личностные особенности и отношение к трудовой деятельности [4].

Согласно социологическим исследованиям «в отличие от официальных предписаний, должностных инструкций и других регуляторов поведения в группе социальные ожидания носят неформальный и не всегда осознаваемый характер» [9]. Отмечается, что для эффективного функционирования группы необходимо иметь точно обозначенные, определенные варианты взаимодействия участников трудовых отношений.

Формирование целей статьи (постановка задания). Поставленная цель обусловила определенный порядок проведения опытно-экспериментальной части исследования. Экспериментальной площадкой выступили руководители образовательных учреждений г. Орск и студенты-выпускники педагогического направления подготовки Орского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ.

В рамках поставленных целей исследования, был осуществлен выбор определенной структуры комплекса диагностических методик на основе разработок М. Рокича (методика «Ценностные ориентации» [16], Д.

А. Леонтьева (тест «Смысложизненных ориентаций» [17], В.В. Сиявского, В.А. Федорошина (методика «Коммуникативные и организаторские склонности») [18], О. Ф. Потемкиной (методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере) [19]. В результате анализа данных разработок были определены основные направления изучаемой проблемы, которые будут являться основополагающими при диагностировании соискателей и работодателей в системе образования. Данными направлениями выступили:

1. Уровень профессиональной подготовленности:
 - опыт работы по специальности;
 - хорошие, уверенные знания по специальности;
 - знание компьютерных программ на базовом уровне;
 - владение иностранным языком (английский);
 - наличие дополнительного образования.
2. Особенности личности:
 - обучаемость;
 - умение легко адаптироваться к новым условиям;
 - личностные качества;
 - знание делового этикета и этики;
 - приятная внешность.
3. Отношение к профессиональной деятельности:
 - стремление к карьерному росту;
 - готовность работать сверхурочно;
 - положительное отношение к командировкам;
 - не требовать высокой оплаты труда в связи с отсутствием опыта работы.

Проведение диагностических процедур позволило определить по каждому направлению средние показатели (среднее арифметическое значение) и на их основе рассчитать интегративный показатель профессиональной подготовки и развития профессионально-личностных качеств обеих сторон.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных результатов.

В качестве испытуемых выступили руководители образовательных учреждений – потенциальные работодатели, а также студенты-выпускники ОГТИ (филиала) ОГУ – соискатели. Общая выборка составила 50 человек.

Анализ психолого-педагогической и специальной литературы позволил рассмотреть социальные ожидания работодателей в системе образования и потенциала соискателей (молодых специалистов) по обозначенным выше направлениям.

В результате опроса работодателей было выявлено, что опыт работы по специальности считается приоритетным у 82% руководителей. Респонденты мотивировали свои ответы тем, что желают использовать свежие знания, молодую энергию и активность будущих работников. Оставшиеся 18% все же готовы принять соискателей без опыта работы, аргументируя это тем, что сами готовы учить их новым технологиям и вводить в специфику профессии.

При изучении работодателями личностных качеств соискателя, был составлен перечень преимущественно важных в ситуации приема на работу. По мнению работодателей, наиболее существенным являются такие качества личности как стрессоустойчивость – 49%, исполнительность и ответственность – 22% и 29% соответственно. А менее важными они считают тактичность – 23%, уверенность – 18% и инициативность – 21%.

В эталон соискателя так же ещё входит такой критерий, как приятная внешность, ее отмечают 86% работодателей. Абсолютно все работодатели поясняли, это тем, что приятная внешность должна располагать к себе и включать в себя аккуратную причёску, неброский макияж, не вызывающую одежду, маникюр, ненавязчивый парфюм и красивую улыбку. Некоторые респонденты также отметили манеру себя держать, жесты, и в некоторых случаях к приятной внешности отнесли речевые навыки.

В отношении к профессиональной и трудовой де-

ятельности работодателями приветствуется желание сделать карьеру – 89%, так как это свидетельствует о стремлении к совершенствованию, и к труду в целом. Они видят в таких претендентах больше перспектив и возможностей.

Многими работодателями отмечается также готовность соискателей работать сверхурочно – 85%, то есть способностью работать более 8 часов в день. Работодатели отмечают это требование, как вынужденную необходимость в определенных ситуациях. В подобных обстоятельствах, как раз и важны такие личностные качества, как стрессоустойчивость и исполнительность.

Отношение к командировкам по мнению 34% работодателей является менее значимым показателем. Безусловно, работодатели считают, что сотрудник должен быть готов к расширению многих сфер саморазвития и уметь организовать свое профессиональное становление, но это уже не является приоритетным при выборе соискателя.

Работодатель уверен в том, что соискатель просто обязан иметь в своём арсенале наличие знаний и умений владения компьютерными программами – 82%, знаний английского языка – 64% и наличие дополнительного образования – 25%.

Таким образом, восприятие работодателями сводится к тому, что молодые соискатели привлекают их своей активностью, открытостью новому, свежими знаниями, стрессоустойчивостью и меньшей стоимостью на рынке труда.

При изучении мнения соискателей по выделенным показателям были получены следующие результаты. Наиболее важными среди личностных качеств являются такие как отсутствие вредных привычек – 45%, здоровый образ жизни – 87%, креативность – 52%, интеллигентность – 43%. Что совершенно не было отмечено работодателями при аналогичном опросе.

И соискатели, и работодатели среди наиболее важных требований к личности выделили приятную внешность – 97%. А умение легко адаптироваться к новым условиям – 83%, обучаемость – 74%, знание делового этикета и этики – 40%. отметили только соискатели, а работодатели не обозначили данные показатели совсем.

В отношении к профессиональной деятельности почти все соискатели – 92% отметили стремление к карьерному росту и положительное отношение к командировкам – 90%. Также при опросе 82% молодых специалистов отметили готовность работать сверхурочно и не требовать высокой оплаты труда в связи с отсутствием опыта работы – 64%. Что также не являлось приоритетным при выборе соискателя у работодателей.

Следует отметить, что большая часть соискателей – 67% намерена связать свою профессиональную деятельность в соответствии с получаемой или смежной специальностью, хотя при этом только 8 % отмечают наличие у них опыта работы.

Также соискатели считают, что важным показателями профессиональной подготовленности являются: хорошие, уверенные знания по специальности – 83%; знание компьютерных программ в позиции уверенного пользователя – 79%; владение иностранным языком (английский) – 87%, наличие дополнительного образования – 20%; опыт работы по специальности – 8%.

Таким образом, представление соискателей об ожидаемом работодателем образе молодого специалиста сводится к следующим показателям: человек ведущий здоровый образ жизни, без вредных привычек, креативный и интеллигентный, с приятной внешностью, который готов к профессиональному и карьерному росту, работать сверхурочно и не требовать высокой оплаты труда в связи с отсутствием опыта работы.

Сравнительный анализ ожиданий двух сторон показал несоответствие между ожиданиями работодателей и соискателей, которое и порождает главную проблему при трудоустройстве молодых специалистов в области

образовательных услуг [20-30]. Нами были выявлены несоответствия следующего характера. Работодатели отмечают следующие ожидания по отношению к личности соискателя:

Уровень профессиональной подготовленности:

- хорошие, уверенные знания по специальности;
- знание компьютерных программ;
- владение иностранным языком;
- наличие дополнительного образования.

Особенности личности:

- стрессоустойчивость;
- исполнительность и ответственность;
- приятная внешность.

Отношение к профессиональной деятельности:

- желание сделать карьеру;
- готовность работать сверхурочно;

Соискатели же выстраивают свой образ немного иначе чем работодатели, а именно:

Уровень профессиональной подготовленности:

- хорошие, уверенные знания по специальности;
- знание компьютерных программ;
- владение иностранным языком;

Особенности личности:

- обучаемость;
- умение легко адаптироваться к новым условиям;
- отсутствие вредных привычек;
- здоровый образ жизни;
- креативность;
- интеллигентность.

Отношение к профессиональной деятельности:

- положительное отношение к командировкам;
- не требовать высокой оплаты труда в связи с отсутствием опыта работы.

Если в области профессиональной подготовленности и у работодателей, и у соискателей ожидания в среднем совпадают, то разногласия начинаются, когда затрагивается вопрос личности соискателя и его отношения к профессиональной деятельности.

Итак, если современным работодателям в области образования, требуются стрессоустойчивые, исполнительные и ответственные работники, то соискатели заявляют о том, что они: обучаемы, творчески ориентированы и адаптивны.

Выводы исследования и перспективы дальнейших изысканий данного направления. Таким образом, в ходе проведенного исследования мы изучили социальные ожидания работодателей при приёме на работу соискателей и с помощью опроса определили потенциал соискателей. Из полученных результатов мы делаем вывод о том, что ожидаемый образ работодателя в основном сориентирован на социальные нормы, которые диктует специфика времени в сфере образования. Существенными различиями между ожиданиями работодателей и соискателей на современном рынке труда в системе образования можно отметить различия в восприятии человека с позиции его личностного и социального потенциала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Артюшина И. Инструмент коммуникации между вузами и рынком труда // Социологические исследования. 2006. № 4. С. 28 – 32. ISSN 1561-2465
2. Гильманов А. 3. Основные требования работодателей к выпускникам вузов гуманитарного профиля [Текст] / А. 3. Гильманов, Т. К. Муратов // Регионоведение. 2009. № 3. С.153 – 156. ISSN 2413-1407
3. Блинова Т. В., Вальшина А. А. Молодежь вне сферы образования и занятости: оценка село-городских различий // Социологические исследования. 2016. № 9. С. 40-49. ISSN 1561-2465
4. Володина К.А. Формирование образа будущей профессии у студентов-психологов на начальном этапе профессиональной подготовки в вузе/ Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. Специальность: 19.00.07 - педагогическая. ШПТУ. Шадринск. 2015. 174с.
5. Кочеткова, А. И. Основы управления в условиях хаоса (неопределенности). Часть 1 [Электронный ресурс] / А. И. Кочеткова. - М.: ИНФРА-М, Znanium.com, 2014. - 484 с. - ISBN 978-5-16-101634-3 (online). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/464328>
6. Панасюк А.Ю. Формирование имиджа: стратегия, психотехнологии, психотехники / А.Ю. Панасюк. - 2-е изд., стереотип. - М. :

Омега-Л, 2008. – 266 с. - ISBN 5-370-00609-8.

7. Петрова А. С., Шелепова М. А., Профессиональная адаптация молодых специалистов ОБД: понятие и пути совершенствования // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2011. № 3(46). С. 29-33 ISSN: 1999-6241

8. Почепцов Г.Г. Теория и практика коммуникации / Г.Г. Почепцов. – М., 1998. 349 с. - ISBN 5-87983-101-9

9. Социология: Энциклопедия. - Минск: Интерпрессервис; Книжный Дом. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. 2003.-1312с. ISBN 985428-619-3.

10. Тышковский А.В. Социально-психологические основы формирования и реализации ожиданий в профессиональном выборе и карьере / А.В. Тышковский - 19.00.05 - Москва, 1999.

11. Шепель В.М. Имиджелогия. Как нравиться людям. – М.: Народное образование, 2002 г. 576 с. ISBN: 5-87953-168-6.

12. Аакер Д.А. Создание сильных брендов / Пер. с англ. М.: Издательский дом Гребенникова, 2003. 440 с. ISBN: 978-5-93890-031-8

13. Уилкоккс А., Ази У., Кэмерон Г., Олт Ф. Самое главное в PR /Dennis L. Wilcox, Phillip H. Ault, Warren K. Agee, Glen T. Cameron Essentials of Public Relations Права на издание получены по соглашению с Longman. © 2001 by Addison-Wesley Educational Publishers Inc. ISBN: 5947231700

14. Катлип С. Паблик рилейнз. Теория и практика / С. Катлип и др. – М.: СПб.: Вильямс, 2016. 940 с. ISBN: 9780135412114

15. Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние — СПб.: Питер, 2001. — 448 с.: ил. — (Серия «Мастера психологии»), ISBN 5-8046-0172-5

16. Психологические тесты. / Под ред. А.А. Карелина. Т.1. М., 2000. С. 25 – 29. - ISBN 5-88666-001-1

17. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). 2-е изд. М.: Смысл, 2000. 234с. ISBN 5-89357-088-Х.

18. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта/О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. Изд. 2-е Ростов н/Д: Феникс, 2007. 638 с. ISBN 978-5-222-10804-8.

19. Потемкина О.Ф. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. Ред. и сост. Райгородский Д.Я. Самара, 2001. С.641-648. ISBN 978-5-94051-173-1

20. Аврамова Е. М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания [Текст] / Е. М. Аврамова, Ю. Б. Вернаховская // Социологические исследования. 2006. № 4. С. 37–46. ISSN 1561-2465

21. Блаженкова О.Н., Ковальчук А.С. Труд молодежи: права и обязанности. Пособие для организаторов тренинговых занятий. М, РИА «Перспектива», 2001.160с.

22. Борисова А. А. Стратегии трудоустройства студентов вузов [Текст] / А. А. Борисова // Известия ИГЭА. 2012. №4. С.77–82.

23. Бурлаковская Е. С. Социально-профессиональная адаптация специалистов с высшим гуманитарным образованием [Текст]: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04/ Е.С. Бурлаковская СПб. 2005. 206с.

24. Назарова О.М., Сайфетдинова М.К., Гарькин И.Н., Антошкин Д.И. К вопросу о траекториях карьеры выпускников направления подготовки по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2019. Т. 8. № 4 (48). С. 204-209.

25. Иванова Т.Н. Конструирование инновационной региональной консолидационной модели «молодой специалист-работодатель» как условие регулирования социально-трудовых отношений в процессе флексификации рынка труда: социологический аспект // Карельский научный журнал. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 252-255.

26. Вишневский Ю. Р. Проблемы профессионального самоопределения молодежи: анализ ценностных ориентаций и профессиональных стратегий [Текст] / Ю. Р. Вишневский, Я. В. Дидковская, М. В. Певная // Информационно-аналитический отчет. Екатеринбург: УрФУ, 2011. 167 с. ISBN 978-5-8295-0082-5

27. Жигадло А., Пузиков В. Качество подготовки и трудоустройство молодых специалистов: социологический аспект // Высшее образование в России. 2007. N 10. С. 108 - 112. ISSN 0869-3617

28. Лившиц Ю.А., Иванова Т.Н. Профессиональная мобильность молодых специалистов в сфере услуг // Балтийский гуманитарный журнал. 2015. № 3 (12). С. 54-57.

29. Мартышенко Н.С. Формирование образа профессии на пути будущего трудоустройства выпускников вузов // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 179-183.

30. Сутормина Л.И. Основы имиджелогии. М.: Московская финансово-промышленная академия, 2005. 30 с. ISBN 978-5-902597- 31-5

Статья поступила в редакцию 12.11.2019

Статья принята к публикации 27.05.2020