

SAT-K1-2-QAHE-01

Methodology for Assessment of Value Dimensions and Employment Attitudes of Graduating Students

Daniela Yordanova, Miglena Pencheva, Anton Nedyalkov, Preslava Velikova

Методика за оценка на ценностната ориентация и нагласите за професионална реализация на завършващи студенти

Даниела Йорданова, Миглена Пенчева, Антон Недялков, Преслава Великова

Abstract: The paper presents methodology for assessment of value dimensions and employment attitudes of university graduates. This approach is focused on graduating students from bachelor and master programs in the Faculty of Business and Management at University of Ruse. The results can be applied in a survey focused on development of guidelines and solutions for encouragement of professional orientation and realization of graduating students in similar business faculties.

Key words: Higher Education, Employment Attitudes, Value Dimensions.

JEL Codes: I23, J64, M14.

ВЪВЕДЕНИЕ

Интересът към трудовата реализация на младите хора е актуален поради множество причини. От една страна реализацията на младите хора е важен стълб за функционирането на обществено-икономическата система. От друга страна, текущото състояние на младежката заетост поражда повече въпроси и проблемни области, отколкото отговори и добри практики.

От гледна точка на изследване на трудовата реализация на завършващи студенти, изучаването на ценностна ориентация е сравнително рядко коментирана област. Ценностите, на свой ред, играят роля на детерминант при избор на професионална насоченост. Периодът на висше образование е етап от личностното развитие на индивида, в което се осъществява трансформация между юношество и зряла възраст. Това е времето за формиране на лична идентичност и вземане на кариерни решения (Hunter, Dik & Banning, 2010).

Именно познаването на ценностните ориентации би дало яснота в дълбочина за мотивите и поведението на завършващите студенти. По тази причина студентите, в частност – завършващите, са подходящи и пригодни за обект на изучаване на ценности и нагласи.

В този ред на мисли **целта** на настоящата разработка е да се систематизират методически постановки за оценка на ценностната ориентация и нагласите за професионална реализация на завършващи студенти. Достигането на тази цел се решава посредством последователното изпълнение на следните **задачи**: (1) да се изясни природата на понятието ценностна ориентация; (2) да се осветли възприемането на ценностни измерения; (3) да се систематизира въпросник за емпирично проучване.

ИЗЛОЖЕНИЕ

1) Терминологични уточнения

Ценностната ориентация се интерпретира като система от субективно интериоризирани ценности и еталони с обективно социално съдържание (Бурова, 1980). Според Иванов (1999) ценностните ориентации се свързват с:

- насочеността, нагласите, мотивите и интересите на индивидите;
- опосредстване на човешките отношения;
- избирателност на съзнанието и поведението;
- определеност на представите на личността от социалния живот и определяне на социалното лице на личността;
- регулират поведението като осъзнато действие при определени условия;

- създават способност за преценяване, намиране на място в средата, утвърждаване позициите на индивида, насочване към определена цел.

Ценностните ориентации подлежат на формиране, развитие и изменение. Посоката и скоростта на протичане на всяка от тези фази се определя от индивидуалните характеристики, а социалната среда може да катализира или забави промените (Коцев, 2010).

При емпирични проучвания ценностните ориентации често се изразяват в изследвания на ценности (по същността си) с конкретна насоченост на предмета на изследване. Например в емпирични проучвания ценностните ориентации кореспондират с:

- индивидуални нагласи, убеждения и очаквания относно пазара на труда и бъдеща професионална реализация (Коцев, 2010);
- цели, предмет, мотиви, резултати, средства, стил на педагогическата дейност (Иванов, 1999);
- ценностни ориентации на различни социални групи - бизнесмени, студенти и учители (Гарванова, 2005).

Следвайки логиката на разглеждане на фундаментални ценности или общи постановки спрямо професия или дейност, за предмет на тази разработка се приемат ценности с отношение към труда. Подобен подход е възприет и дискутиран в предходни изследвания (Давидков, 2008, Пенчева 2010). В настоящото изследване се възприема петизмерния модел на Хофстеде (2001) базиран на ценности.

Класическата концепция на Хофстеде (2001) се състои от пет измерения:

- **индивидуализъм/колективизъм** – отнася се до взаимоотношенията между индивида и другите;
- **властова дистанция** – отнася се до неравенството, което съществува между хората в една общност;
- **избягване на несигурност** – степента до която членовете на една общност се чувстват заплашени от неясни и неизвестни събития;
- **мъжественост/женственост** – фокусиране върху постиженията, повишенията и предизвикателствата в работата, докато в женствените култури, добрите взаимоотношения, сигурността на работа и желаното за живеене място са от основна важност;
- **дългосрочна ориентация (Конфуцианска динамика)** – изразява се в убеждението на индивида да полага усилия в настоящето, без да очаква конкретното им възнаграждаване в сегашния момент, но с увереността, че те биха се изплатили в дългосрочен план.

Нагласите за професионална реализация са пряко свързани с ценностната ориентация на индивида и са ключови за адекватното поведение при търсенето на работа от младите специалисти след завършване на висшето им образование. Често нереалистичните очаквания на завършващите младежи водят до отлагане на започването на работа, започване на работа, която няма връзка с изучаваната във висшето училище специалност или до отказ от заетост и емиграция, поради ниското заплащане, което работодателите предлагат и/или поради неатрактивните условия на труд (Йорданова, 2015).

Изследванията на пазара на труда в България (Димитрова, 2011; Естат, 2014, Димитров, 2012) показват, че основните проблеми, с които се сблъскват младите хора при търсенето на реализация в България са предлагане на по-ниско от очакваното заплащане, липса на професионален опит и регионалните диспропорции на пазара на труда. В резултат на това младежите са склонни да отлагат започване на първа работа, да се насочат към емиграция или често да сменят работното си място.

Младите хора имат нужда от съдействие за професионална ориентация и намиране на подходяща първа работа след завършването и ролята на висшето училище може да бъде ключова за съкращаване на времето за преход от образование към заетост. За да се дефинират успешни подходи и мерки за е необходимо да се изследват задълбочено нагласите за професионална реализация и ценностната ориентация на студентите.

2) Основни елементи на методиката на изследване

Структурата на методиката е разработена на основата на съвременната теория и методология на научното изследване (Желев, 2002, Тасев, 2004, Атанасов, 2010), като са спазени следните изисквания (Недялков, 2011): (1) методиката е съобразена с поставените задачи, (2) дава възможност за повторно изследване и проверка на достоверността на получените резултати, (3) ясна и лесна за прилагане.

Цел: Изследване на ценностната ориентация и нагласите за професионална реализация на завършващи студенти

Задачи: (1) изследване на характеристики на желано работно място; (2) изследване на ценностна ориентация, (3) изследване на самооценка на знания, умения и качества и тяхното влияние върху бъдещата трудова реализация, (4) изследване на оценка на съдействието за кариерно ориентиране и професионална реализация, получено по време на следването;

Обект на изследване са студенти от 4 курс редовно обучение във Факултет „Бизнес и мениджмънт“ на Русенски университет „Ангел Кънчев“. *Предмет* на изследване са тяхната ценностна ориентация и нагласите за професионална реализация.

Изследването е проведено през месец октомври 2016 г. Информацията е събрана посредством Google формуляр. Получени са 65 отговора от популация $N = 136$ студенти, при което грешката от изследването е 8.82% при ниво на значимост $\alpha = 0.05$ и вероятност за разпределение на отговорите $p = 0.5$. Селектирането на респондентите е на принципа на „отзовалите се“.

За целите на изследването е разработен анкетен формуляр. Той се състои от двадесет и седем въпроса, групирани в четири основни блока:

1. Характеристика на желаното работно място;
2. Ценностна ориентация;
3. Оценка на индивидуалните знания, умения и качества и тяхното влияние върху бъдещата трудова реализация;
4. Оценка на съдействието за кариерно ориентиране и професионална реализация, получено по време на следването.

Отговорилите студенти, процентите на активност по специалности, в които се обучават са посочени в **табл. 1**.

Табл. 1. Активност на анкетиранияте по специалности

Бизнес мениджмънт	44,7%
Европеистика и многостепенно управление	21,1%
Европеистика и глобалистика	10,5%
Индустриален мениджмънт	7,9%
Публична администрация	15,8%

Първият блок въпроси, проучват мнението на студентите относно характеристиките на желаното от тях работно място – предпочитан тип работодател и размер на работната заплата.

Вторият блок въпроси са свързани с ценностната ориентация на завършващите студенти. Те са насочени към „идеалното“ работно място. Търси се информация относно предизвикателствата на работата, нейното местоположение, възможностите за обучения и повишаване на квалификацията, за развитие и издигане в йерархията на компанията, за използване на собствените умения и способности, условията на работа, сигурност на работното място, получаването на признание, възможностите за самостоятелност, добри служебни взаимоотношения с колегите и спазването на правилата в организацията. Същевременно е включен и въпрос относно важността на свободното време и извънредната работа. Отговорите по тази група въпроси изграждат измеренията „индивидуализъм-колективизъм“ и „мъжественост-женственост“.

Следващата група въпроси във втори блок са насочени към лична устойчивост и стабилност, пестеливост, спестовност, упоритост (постоянство) и зачитане на традициите. Те носят информация за измерението „дългосрочна-краткосрочна ориентация“.

Третата група въпроси извеждат отношението на анкетираните към работата, като показват в каква степен съществува страх от изразяване на несъгласие с висшестоящ, появата на усещане за напрегнатост и желание за развитие в една и съща организация.

Четвъртата група въпроси се отнася до различните типове ръководители, които респондентите предпочитат и с които имат опит. Тази и предходната група въпроси носят информация за измеренията „властова дистанция“ и „избягване на несигурността“.

Третият блок въпроси оценяват личната преценка на респондентите за уменията, които те притежават и тяхното влияние върху бъдещата трудова реализация. Респондентите оценяват следните знания, умения и качества: компютърна грамотност, шофьорски умения, умения за работа в екип, професионални знания и умения, умения за работа под напрежение, лидерски умения, акуратност, изпълнителност, подреденост, психическа стабилност, спонтанност, методичност, мотивираност, амбициозност, инициативност, комуникативност, владееене на чужд език.

Четвъртият блок въпроси разглежда ползите от обучението, което анкетираните са получили в РУ "Ангел Кънчев". Получена е информация относно теоретичните знания по специалността и практически знания, придобити по време на следването, съдействие за професионална реализация от страна на университета, осигуряване на контакти и срещи с работодатели и стажове, предоставяне на допълнителна информация за пазара на труда и на консултации за кариерно ориентиране, създаване на контакти с работодатели, намиране на работа, ориентиране относно очакванията и изискванията на работодателите, каква информация и съдействие са необходими по време на следването, за да се улесни намирането на работа на завършващите и какви са предпочитанията по отношение начините на получаване на тази информация.

Последната група въпроси подава информация за самите респонденти и техните бъдещи планове за продължаване на обучението: пол, възраст, планиране на последващо обучение за придобиване на степен магистър и доктор.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Резултатите от анкетното проучване за оценка на ценностната ориентация и нагласите за професионална реализация на завършващи студенти могат да бъдат използвани при разработване на мерки за професионална ориентация по време на следването на студентите, при структуриране на учебни планове и програми и при разработване на нови форми за извънаудиторна ангажираност на студентите. Ползватели могат да бъдат центрове за кариерно развитие, преподаватели, ръководители на катедри и факултети, както и експерти по разработване на програми и мерки за младежка заетост.

Литература

- [1]. Атанасов, Ат., Съйкова, Св., Ченгелова, Ем., Молхов, М., Маркова, Ек. (2010). Изкуството да се задават въпроси и да се получават отговори. София: Софттрейд, 340 с.
- [2]. Бурова, М. (1980). Социалната и психологическа основа на ценностната ориентация, Психология, No3.
- [3]. Гарванова, М. (2005). Трансформация на ценностите в България в ситуацията на социална промяна, Психологични изследвания, 3, с. 35-42.
- [4]. Давидков, Ц. (2009). Национална и организационни култури : Устойчивост и динамика (Две изследвания в България - 2001, 2008), София : Парадигма.
- [5]. Димитров, Й. (2012). Младежката безработица в България, София: Фондация „Фридрих Еберт“, 30 с.
- [6]. Димитрова, И. (2011). Пригодност за заетост на младежите с висше образование – проучване сред завършващи висше образование и сред работодатели, Сборник доклади от

научно-практическа конференция „Ефекти на финансовата и икономическата криза върху преструктурирането на икономическата активност в България“, ПУ „Паисий Хилендарски“.

[7]. Естат ООД (2014). Установяване на ефекта на политиките за младежта върху младите хора (аналитичен доклад), 9 с.

[8]. Желев, С. (2002). Маркетингови изследвания, София : Тракия-М, 326 с.

[9]. Иванов, И. (1999). Някои аспекти на ценностните ориентации на учителите, 25 години ШУ „Еп. Константин Преславски“, Шумен: Университетско издателство, с. 79-83.

[10]. Йорданова, Д. (2015). Изследване на нагласите за професионална реализация при завършващите висшисти, Научна конференция с международно участие „Хоризонти в развитието на човешките ресурси и знанието“, Бургас : Еко-прес, стр. 357-368, ISBN 978-619-7126-10-5.

[11]. Коцев, Е. (2010). Ценностни ориентации за трудова реализация при студентите в условията на глобална икономическа криза, „Новите тенденции на трудовия пазар в Европейския съюз и влиянието им върху организациите в България“, Русе : Примакс.

[12]. Недялков, А. (2011). Методика за измерване на качеството на услугите, Научни трудове от IX-та Международна научна конференция „Мениджмънт и инженеринг“, 2/122, София, с. 228-237.

[13]. Пенчева, М. (2010). Организационна среда и отношение към труда. В „Новите тенденции на трудовия пазар в Европейския съюз и влиянието им върху организациите в България“, Русе : Примакс.

[14]. Тасев, Г. (2004). Методични основи на научните изследвания: Как се разработва дисертация?, София : Авангард Прима, 181 с.

[15]. Хофстеде, Х. (2001). Култури и организации : Софтуер на ума, София : Класика и Стил.

[16]. Deloitte Central Europe (2013). First Steps into the Labour Market The move that matters, available at <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/dttl-cei-firststeps2013-web-v03.pdf>

[17]. Hunter, I., Dik, B. J., & Banning, J. H. (2010). College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 76 (2), pp. 178-186.

За контакти:

Ас. д-р Миглена Пенчева, Катедра „Мениджмънт и бизнес развитие“, Русенски университет „Ангел Кънчев“, е mail: mpencheva@uni-ruse.bg

Ас. д-р Даниела Йорданова, Катедра „Мениджмънт и бизнес развитие“, Русенски университет „Ангел Кънчев“, е mail: dyordanova@uni-ruse.bg