

SAT-K1-2-QAHE-02

Value Dimensions and Employment Attitudes: Results from a Survey of Graduating Students

Daniela Yordanova, Miglena Pencheva, Preslava Velikova, Anton Nedyalkov

Ценностна ориентация и нагласи за професионална реализация - резултати от проучване мнението на завършващите студенти

Даниела Йорданова, Миглена Пенчева, Преслава Великова, Антон Недялков

Abstract: Value dimensions and employment attitudes are crucial for successful professional orientation of university graduates. The university capability to influence them and what are the most appropriate approaches according to graduates' opinion is the topic of discussion in this paper. An enquiry among graduating students in the Faculty of Business and Management at the University of Ruse has been carried out. The research is focused on values dimensions, future jobs perceptions and evaluation of the Faculty's policy for encouragement of professional orientation and realization.

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

JEL Codes: I23, J64, M14.

ВЪВЕДЕНИЕ

Изследванията на трудовата реализация на младите хора в световен мащаб показват неблагоприятни тенденции на „свърхобразование“ (работа на позиции, изискващи по-ниска квалификация от придобитата), промени в ценностната ориентация, структурни изменения в пазара на труда, удължаване на периода на обучение, нарастване на броя заети при временна и непълна заетост (Йорданова, 2016).

Младите хора в нашата страна не правят изключение от тези тенденции, като паралелно с тях се наблюдават нисък дял на реализиране на завършващите кадри по изучаваната специалност и висок дял на студенти, изучаващи специалности, които не са търсени от бизнеса, съпътствани от нарастващи критики към адекватността на висшето образование от страна на бизнеса.

Ролята на образованието може да бъде разгледано от гледна точка на влиянието му върху бъдещите доходи и производителността на труда. Според теорията на човешкия капитал образованието увеличава производителността на труда, и следователно, то може да се разглежда като инвестиция. Инвестирайки средства и време в образование индивидите очакват бъдещи доходи. Адам Смит защитава тезата за ценността на образованието както за израстване на личността, така и за развитието на производството и обществото, като обосновава и връзката между работна заплата и получено образование (Йорданова, 2016).

Подобна трактовка обаче се нуждае от внимателен анализ на специфичните характеристики на образователната услуга, която може да се дефинира като процес на трансфер на знания, формиране на умения, изграждане на компетенции, за да се удовлетворят потребностите както на студенти, така и на работодатели (Недялков, 2014), като следва да се отчетат ценностната ориентация и нагласите за професионална реализация на завършващите студенти.

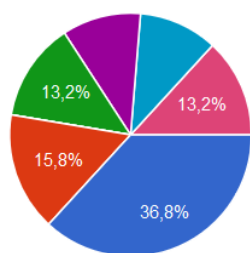
В този ред на разсъждения **целта на настоящата разработка** е да се анализират резултатите от анкетно проучване на завършващи студенти относно ценностната им ориентация и мнението им за бъдеща професионална реализация. В унисон с поставената цел са формулирани следните изследователски **задачи**, чрез които да се определят: (1) възможната професионална реализация, минимална стартова заплата, евентуалното полагане на извънреден труд, спазване на правила в организацията; (2) личната устойчивост, пестеливост, постоянство в работата; (3) възможностите за изразяване на несъгласие с висшестоящи и предпочитан стил на ръководство; (4) удовлетвореността от получените

теоретични и практически знания, както и от съдействието от страна на висшето училище за професионална реализация.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Получени са отговори от 38 завършващи студенти (ОКС „Бакалавър“), обучавани само в редовна форма на обучение от специалности „Бизнес мениджмънт“ (44,7% от анкетираните), „Европеистика и многостепенно управление“ (21,1%), „Европеистика и глобалистика“ (10,5%), „Индустриален мениджмънт“ (7,9%) и „Публична администрация“ (15,8%) във Факултет „Бизнес и мениджмънт“ на Русенския университет.

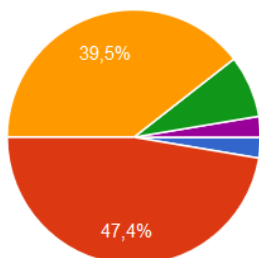
Първият въпрос се отнася до възможността за професионална реализация (фиг. 1). Малко повече от една трета от анкетираните (36,8%) посочват, че биха искали да притежават собствен (семеен) бизнес, докато 15,8% биха искали да получат възможност за професионална реализация в публичната администрация. Почти еднакъв брой студенти проявяват интерес към работа извън страната и в големи предприятия (респ. 13,2% и 10,5%), като същият относителен дял имат тези респонденти, които искат да се реализират в малки и средни предприятия. Интересен е фактът, че нито един от анкетираните не желае да работи в микропредприятие, а в голямата си част собственият бизнес е именно такъв, което показва в голяма степен на неразбиране на предприемачеството като основна движеща сила за икономиката.



собствен (семеен бизнес)	14	36.8%
публична администрация	6	15.8%
микро предприятие	0	0%
малко предприятие	5	13.2%
средно предприятие	4	10.5%
голямо предприятие	4	10.5%
в чужбина	5	13.2%

Фиг. 1. Къде бихте искали да работите?

Очакванията за минимална стартова заплата (след удържки) варира в порядъка на 501 до 900 лв. (фиг. 2), т.е. месечната брутна заплата би следвало да е от 640 лв. до 1150 лв. според 86,8% от анкетираните. От една страна, има логика в подобно разсъждение, тъй като очакваната минимална брутна работна заплата е 460 лв. за 2017 г. От друга страна обаче, е налице известно надценяване на знанията, уменията и компетенциите, и то особено от студенти, завършващи ОКС „Бакалавър“, които в повечето случаи са без стаж по специалността и при средна месечна брутна заплата за Русенска област 795 лв. (или със 146 лв. под средната за страната – 941 лв.) (НСИ, 2016). Съвсем спокойно може да се твърди, че анкетираните не са запознати с пазара на труда, а това е много важен момент, за изграждане на реалистични очаквания и последваща удовлетвореност от работата.



до 500 лв.	1	2.6%
от 501 до 700 лв.	18	47.4%
от 701 до 900 лв.	15	39.5%
от 901 до 1100 лв.	3	7.9%
от 1101 до 1300 лв.	1	2.6%
от 1301 до 1500 лв.	0	0%
над 1501 лв.	0	0%

Фиг. 2. Каква минимална стартова заплата (след удържки) бихте приели, за да започнете работа?

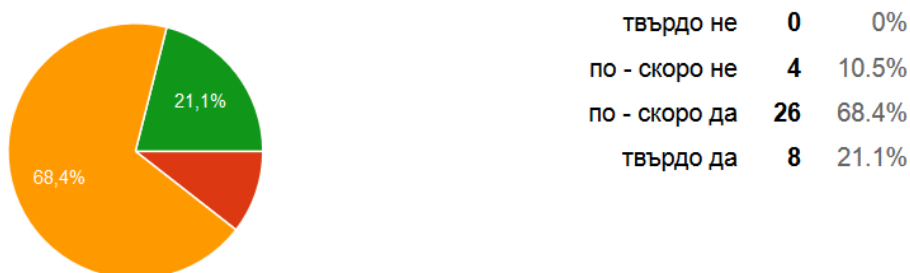
Като необходими се оценяват: (1) предизвикателствата в работата и (2) чувството за личен успех, която може да носи тя – 47,4% от анкетиранияте посочват тези отговори. Същият е относителния дял на отговорилите на въпроса: „До колко е важно идеалната работа да се намира в желаното място за живеене?“

Оказва се, че от сериозно значение за бъдещите служители е възможността да работят с хора, с които си сътрудничат добре (68,4% от отговорилите). Почти същият процент анкетирани (63,2%) определят като съществени допълнителните обучения, повишаването на квалификацията, натрупването на умения и опит.

От първостепенно значение са още: (1) възможност за развитие и издигане в йерархията и сигурност, че работното място в избраната организация ще може да бъде задържано за желания период от време (респ. по 68,4% от респондентите); (2) заслужено признание за добре свършена работа и добри взаимоотношения с прекия ръководител (съответно по 55,3% от анкетиранияте); (3) възможност да се използват максимално собствените умения и способности в работата (52,6%); (4) самостоятелност – прилагане на лично избрани подходи при изпълнение на работните задачи (47,4%); (5) добри условия за работа – пространство, осветление, интериор, оборудване (44,7%).

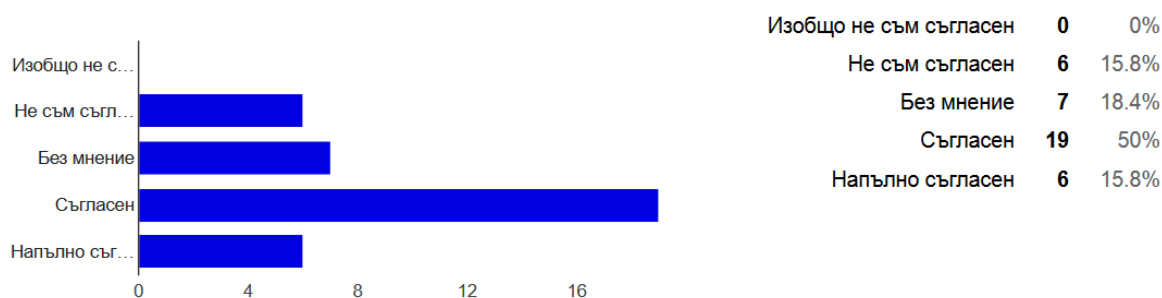
Идеалната работа би следвало да дава достатъчно свободно време за личен и/или семеен живот, като това твърдение е отбелязано като „важно“ от 44,7% и като „изключително важно“ от 47,4% от отговорилите.

В същото време голяма част от анкетиранияте са склонни да работят и извънредно, ако се реализират на желаната от тях позиция (фиг. 3). Без да са нужни особени статистически пресмятания е видно, че отговорите клонят между „по-скоро да“ и „да“, като най-вероятно това е свързано с желанието за допълнително възнаграждение, което биха получили бъдещите специалисти.



Фиг. 3. Ако се реализирате на желаната от Вас позиция, бихте ли работили извънредно?

Почти две трети от анкетиранияте (65,8%) изразяват съгласие, че правилата в една организация **не трябва** да се нарушават, дори тогава, когато служителите са на мнение, че това е в неин интерес (фиг. 4).

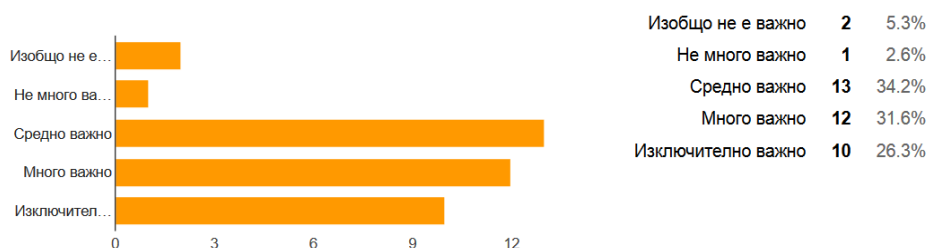


Фиг. 4. Правилата в една организация не трябва да се нарушават, дори тогава, когато служителите са на мнение, че това е в неин интерес

Този въпрос се оказва много показателен от гледна точка на индекса на властово разстояние (power distance index – PDI) по модела на Хофстеде (2001), който в България е доста висок според изследванията на Силгиджиян, Карабелъова & Герганов (2010) – PDI = 61.0, а това се изразява в едно от основните правила на персонала в българските организации – да не противоречи на началника си, тъй като това е доста опасно или безсмислено (Недялков, 2012), дори ако това да е добре за организацията. Предпочитат се ясно дефинирани правила и задължения, а дали те се спазват е отделен въпрос. Липсата на инициативност е характерна черта на българския персонал, той няма да направи нищо без разпореждането на ръководителя си, което по никакъв начин не противоречи на резултатите от предходния въпрос, а по-скоро ги потвърждава.

За да се установи доколко важно се оказва в личния живот да се прилагат лична устойчивост и стабилност, т.е. човек да е един и същ в къщи и на работа – фиг. 5, е необходимо да се приложи One Sample t-test.

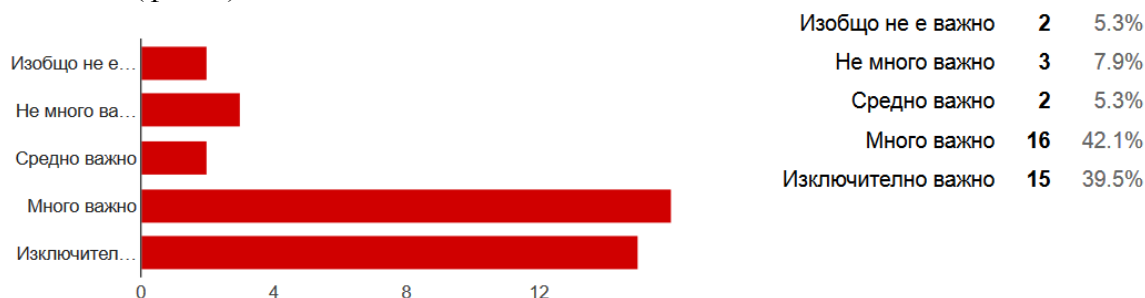
Методическият подход в случая е следния: (1) съответните етикети се кодират от „изобщо не е важно“ = 1 до „изключително важно“ = 5; (2) изчисляват се средна стойност (*AVG*) и стандартно отклонение (*STD*) за извадката; (3) приема се хипотетична средна стойност за популацията $\bar{X}$; (4) издига се хипотезата, че извадковата средна стойност е равна на популационната $H_0: AVG = \bar{X}$ (5) пресмята се емпиричното ниво *p-value*, което се сравнява с предварително избраното ниво на значимост α (най-често 0,05); (6) H_0 няма основание да се отхвърли, ако $p > \alpha$. За изчисленията е използван 2016 GraphPad Software.



Фиг. 5. Лична устойчивост и стабилност (един и същ човек съм и в къщи и на работа) [До каква степен за вас е важно в личния си живот да прилагате]

След прилагането на горния подход се оказва, че $AVG = 3,711$, а $STD = 1,063$. За популацията се приема стойност $\bar{X} = 4$. След пресмятанятията се оказва, че $0,102 = p > \alpha = 0,05$, при което няма основание H_0 да се отхвърли, т.е. може да се направи извода, че личната устойчивост и стабилност е „**много важна**“.

Същият подход се прилага и за следващите два въпроса, свързани с важността на респондентите относно (1) пестеливостта и спестовността (фиг. 6) и упоритостта и постоянството (фиг. 7).

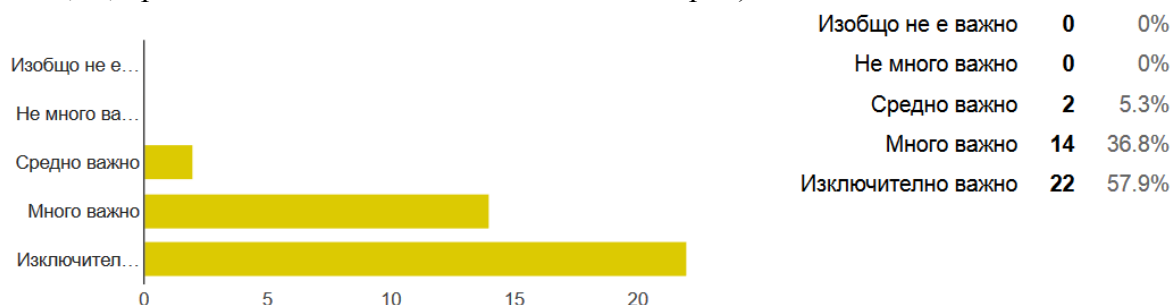


Фиг. 6. Пестеливост, спестовност (ако искам нещо скъпо, първо спестявам и после го купувам) [До каква степен за вас е важно в личния си живот да прилагате]

Оказва се, че за респондентите е „**много важно**“ първо да спестяват, а след това да купуват, като това правило прилагат и в личния си живот ($AVG = 4,026$, а $STD = 1,127$; за

популацията се приема стойност $\bar{X} = 4$; след пресмятанятия се оказва, че $0,888 = p > \alpha = 0,05$, при което няма основание H_0 да се отхвърли).

Упоритостта и постоянството са най-сигурния път към успеха, като оценката за популацията е $\bar{X} = 4,7$, т.е. между „много“ и „изключително“ важно, като по-скоро клони към второто, но в случая са необходими допълнителни изследвания ($AVG = 4,526$, а $STD = 0,603$; за популацията се приема стойност $\bar{X} = 4,7$; след пресмятанятия се оказва, че $0,084 = p > \alpha = 0,05$, при което няма основание H_0 да се отхвърли).



Фиг. 7. Упоритост (постоянство) (непрекъснатите усилия са най-сигурният път към успеха)
 [До каква степен за вас е важно в личния си живот да прилагате]

При обработката на резултатите от този въпрос, стъпка (1) от методическия подход се преобразува като „винаги“ = 5, а „никога“ = 1, а останалите стъпки остават същите. Оказва се, че „често“ завършващите студенти се страхуват да изразят несъгласие с висшестоящ (преподавател/ ръководител) – фиг. 8 ($AVG = 2,816$, а $STD = 1,182$; за популацията се приема стойност $\bar{X} = 3$; след пресмятанятия се оказва, че $0,344 = p > \alpha = 0,05$, при което няма основание H_0 да се отхвърли).

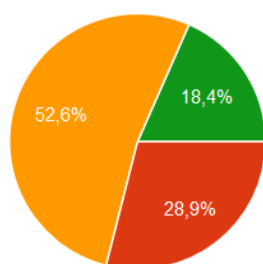


Фиг. 8. Колко често във вашата група студентите се страхуват да изразят несъгласие с висшестоящ (преподавател/ ръководител)?

Този отговор на практика показва връзката с разсъжденията по въпрос No4, но дава и допълнителни доказателства по друго измерение от модела на Хофстеде, свързано с измерението „избягване на неопределеността“ ($UAI = 71.5$) за 2010 г. (Силгиджиян, Карабелова & Герганов, 2010), респ. $UAI = 65,1$ според Пенчева (2016). Това явление е явление, свързано с високи нива на стрес и съпътстващите го чувства на тревожност, нетърпеливост, напрегнатост, притеснение и т.н. Отклонението от общоприетото правило се счита едва ли не за престъпление, а в този случай нараства потребността от законност, ред, писани и неписани правила (Недялков, 2012), което е възможно да доведе до (само)потискане на нестандартни идеи и съпротивата срещу нововъведения, независимо от добрите резултати за лична устойчивост и стабилност (въпрос 5).

Точно тук е мястото да се отбележи, че на работното място, а и в къщи, избягването на несигурността води до напрежение, слаба инициативност, отбягване на рискове, нежелание да се работи в екип, негативно отношение към промяната, отхвърляне на обучение, в което липсват точни правила и най-вече общо недоволство от работата, включително и от служители с високи заплати.

Посоченото по-горе кореспондира с отговорите на следващия въпрос (фиг. 9), при което повече от половината респонденти (52,6%) желаят да получат дългосрочна реализация (над 5 години), но без да се обвързват с конкретен работодател до края на трудовия си път, като в същото време 28,9 % показват склонност това да стане в рамките между две и пет години.



Най-много 2 години	0	0%
Между 2 и 5 г.	11	28.9%
Повече от 5 г., но не до пенсия	20	52.6%
До пенсиониране	7	18.4%

Фиг. 9. Колко време бихте желали да работите в една и съща организация?

Това означава натрупване на опит, след което се търси реализация на по-висока позиция (вероятно с по-висока заплата) в организация, където се ценят качества като инициативност, работа в екип, лоялност, вслушване на ръководителите от страна на подчинените, постигане на общо мислене и др., което проличава от отговорите на следващата група въпроси, където се предлага на завършващите студенти да изберат своя ръководител, като за целта са дефинирани **четири** основни типа ръководители:

- Тип 1 – обикновено взема своите решения бързо и ги съобщава на подчинените си ясно и категорично. Очаква от тях да изпълняват решенията му точно, без да възразяват.

- Тип 2 – обикновено взема своите решения бързо, но преди да ги възложи за изпълнение, се опитва да ги обясни подробно на подчинените си. Излага причините за решенията и отговаря на всички въпроси.

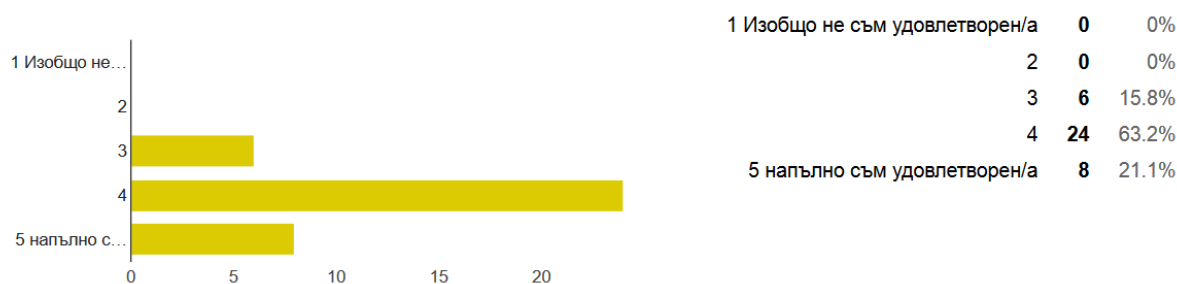
- Тип 3 – преди да вземе своите решения, обикновено се консултира с подчинените си. Изслушва съветите, обмисля ги и след това обявява решението си. Очаква от всички да работят лоялно за осъществяването му, независимо дали е в съответствие с дадените от подчинените съвети.

- Тип 4 – когато трябва да бъде взето важно решение, обикновено свиква събрание – излага проблема и се опитва да постигне общо съгласие. Ако се постигне съгласие, приема общото мнение за решение. Ако съгласието е невъзможно, взема решението самостоятелно.

Резултатите показват, че по-голямата част от завършващите студенти биха предпочели да работят с ръководители от Тип 3 (50%) и Тип 4 (36,8%), като отговорилите са учили най-интензивно, имат или са имали в досегашния си опит досег с Тип 2 (34,2%) и Тип 3 и 4 (съответно по 26,3% за последните два). Това означава, че Тип 1, който може да се определи като „авторитарен“ се отхвърля напълно от анкетираните.

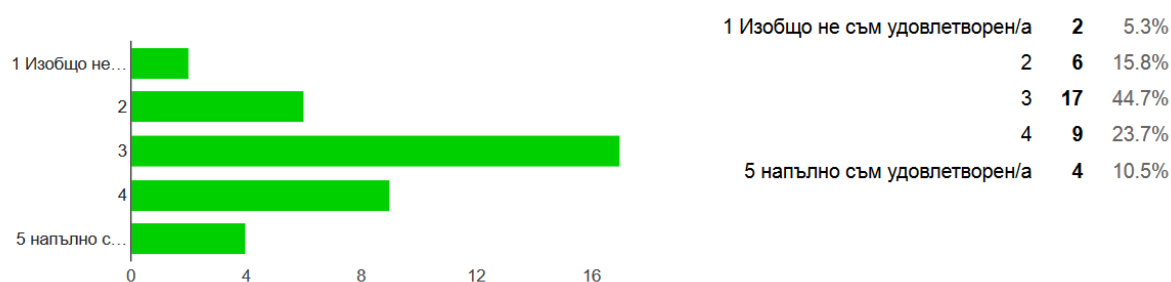
От гледна точка на последната група въпроси относно удовлетвореността от получените теоретични и практически знания по специалността (фиг. 10 и фиг. 11) и професионалната реализация на студентите (фиг. 12) може да се твърди (след прекодиране на скалата от две до шест), че оценката, която се дава за удовлетвореността от:

1) получени **теоретични знания** по специалността е „**много добра**“ ($AVG = 5,053$, а $STD = 0,613$; за популацията се приема стойност $\bar{X} = 5$; след пресмятанията се оказва, че $0,597 = p > \alpha = 0,05$, при което няма основание H_0 да се отхвърли).



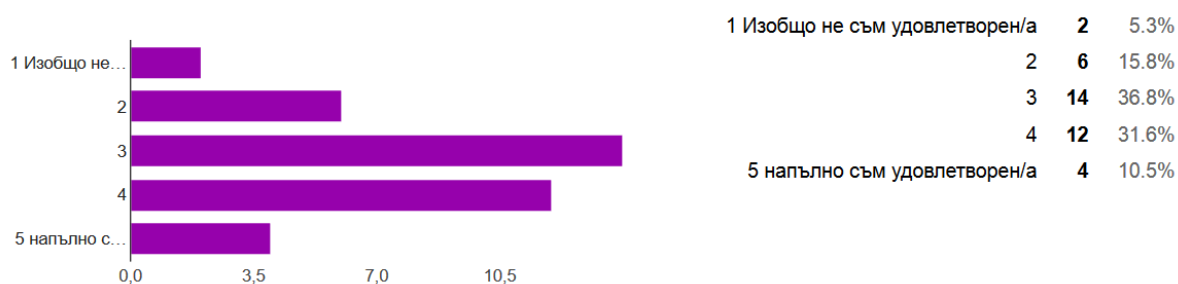
Фиг. 10. Теоретични знания по специалността [В каква степен сте удовлетворени от получените в процеса на обучение в РУ "Ангел Кънчев"]

2) получени **практически знания** по специалността е „добра“ (AVG = 4,184, а STD = 1,010; за популацията се приема стойност $\bar{X} = 4$; след пресмятанията се оказва, че $0,269 = p > \alpha = 0,05$, при което няма основание H_0 да се отхвърли).



Фиг. 11. Практически знания, придобити по време на следването [В каква степен сте удовлетворени от получените в процеса на обучение в РУ "Ангел Кънчев"]

3) съдействието при професионалната реализация в Русенския университет е „добра“ (AVG = 4,264, а STD = 1,032; за популацията се приема стойност $\bar{X} = 4$; след пресмятанията се оказва, че $0,125 = p > \alpha = 0,05$, при което няма основание H_0 да се отхвърли).



Фиг. 12. Съдействие за професионална реализация от страна на университета [В каква степен сте удовлетворени от получените в процеса на обучение в РУ "Ангел Кънчев"]

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Според настоящото изследване могат да се формулират следните основни изводи, като е установено, че:

1) Възможната професионална реализация на завършващите студенти във Факултет „Бизнес и мениджмънт“ на Русенския университет е свързана предимно с развитие на собствен бизнес, следвано от работа в публичната администрация, като виждането за минимална стартова заплата (след удържки) е прекалено оптимистично (особено за ОКС „Бакалавър“), макар и анкетиранията да са готови да полагат извънреден труд. В същото време, почти две трети от респондентите изразяват съгласие, че правилата в една организация **не трябва** да се нарушават, дори тогава, когато служителите й са на мнение, че това е в неин интерес – потвърждава издигната в предходни разработки хипотеза, че едно от основните правила на персонала в българските организации е: „да не противоречи на ръководителя си“.

2) Обосновано е, чрез методите на математическата статистика, че личната устойчивост и стабилност се оценява като **„много важна“**, като същото важи и за спестяванията, а оценката за постоянство в работата, чрез което може да се гради кариера е между **„много“** и **„изключително“** важно, но са необходими допълнителни изследвания по проблема.

3) Аргументирано е, че **„често“** съществува страх от изразяване на собствена позиция пред ръководителите, а дори и пред преподавателите от висшето училище, което води до стресови ситуации, (само)потискане на нестандартни идеи и виждане за вероятна съпротива срещу иновации, като това се прикрива чрез непоемане на дългосрочни ангажименти със съответните организации. В подобни случаи младите специалисти предпочитат ръководители, които се консултират с подчинените си или решение чрез общо съгласие по възникналия проблем.

4) Установено е, че получените теоретични и практически знания по специалността на респондентите имат съответно оценки **„много добра“** и **„добра“**, като участниците в проучването считат, че висшето училище се справя **„добре“** за тяхната професионална реализация.

Литература

[1] Йорданова, Д. (2016). Управление на прехода от висше образование към професионална реализация (в индустриалното предприятие), Автореферат на дисертационен труд за присъждане на ОНС „Доктор“, Русе : Русенски университет.

[2] Недялков, А. (2014). Качество на образователната услуга - концептуална рамка, Сборник трудове от Международна научна конференция "Мениджмънт на промяната", Русе : Примакс, с. 243-252.

[3] Недялков, А. (2012). Профил на българския сервизен персонал - хипотези и реалност, Научни трудове от IX-та международна научно-приложна конференция „Мениджмънт на иновациите“, Варна, с. 307-312.

[4] НСИ (2016). Наети лица и средна брутна работна заплата през третото тримесечие на 2016 г. в Област Русе (предварителни данни), <http://www.nsi.bg/tsb/2016/11/16/наети-лица-и-средна-брутна-работна-за-27/>, последен достъп 16.11.2016

[5] Пенчева, М. (2016). Влияние на лидерството и организационната култура върху практиките за трансфер на знание в публичната администрация, Автореферат на дисертационен труд за присъждане на ОНС „Доктор“, Русе : Русенски университет.

[6] Силгиджиян, Х., Карабельова, С., Герганов, Е. (2010). Нарастващата несигурност в България: Новата „котва“ на националната култура, Годишник на Софийския университет, Книга Психология, N 99, с. 5-36.

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

[8] 2016 GraphPad Software, Inc. <<https://www.graphpad.com/quickcalcs>>, последен достъп 16.10.2016

За контакти:

Доц. д-р Антон Недялков, Катедра „Мениджмънт и бизнес развитие“, Русенски университет „Ангел Кънчев“ е mail: anedyalkov@uni-ruse.bg