ИЗСЛЕДВАНЕ НА НАГЛАСИТЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИ ЗАВЪРШВАЩИТЕ ВИСШИСТИ

Даниела Йорданова
Катедра „Бизнес и мениджмънт", Русенски университет „Ангел Кънчев"

PROFESSIONAL REALIZATION ATTITUDES AMONG STUDENTS GRADUATING IN FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT IN UNIVERSITY OF RUSE

Daniela Yordanova

Резюме: *Реализацията на завършващите студенти е в тясна зависимост от очакванията, с които навлизат на пазара на труда. В доклада са представени резултатите от проучване на нагласите за професионална реализация на завършващите студенти и са формулирани насоки относно възможните форми на взаимодействие между висшите училища и работодателите за улесняване на прехода от висше образование към заетост чрез мерки за подобряване на пригодността за заетост на студентите.*

Ключови думи*: нагласи за професионална реализация, преход от висше образование към заетост, пригодността за заетост на студентите*

Abstract: *Professional realization of university graduates depends on their expectations during the transition to work` period. The article presents results from an empirical research of graduate students from bachelor programs in University of Ruse attitudes and perceptions for professional realization. Some guidelines for possible forms of interaction between universities and employers are defined in order to facilitate the transition from higher education to employment through measures to improve the employability of students.*

Key words*: professional realization attitudes, transition for university to work, employability*

Високата младежка безработица сред младежите, включително сред тези с висше образование в България налага въпроса доколко подготвени и адекватни на пазара на труда излизат младите специалисти. 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. Високите очаквания към бъдещите работни места на завършващите висше образование млади хора се обуславя от тяхната принадлежност към ново поколение, наречено поколение У, родени в периода 1979-1994 година (Smola et al., 2002; Myers, 2010). Личностните и културните различия между младите хора и останалите поколения на пазара на труда водят до трудности при тяхното навлизане на пазара на труда и разминаване между техните очаквания и нагласи и тези на работодателите. Представителите на това поколения споделят нова работна етика, обвързана с техния приоритет за баланс между работа и личен живот (Myers, 2010, Deloitte, 2013), комуникацията на представителите на предходните поколения е трудна. Но представителите на поколението У могат да покажат завидна

производителност и мотивация, ако бъдат приобщени на работното място. Те имат много добри компютърни умения, тъй като са първото поколение, отрасло с информационни и комуникационни технологии, държат на близки взаимоотношения и на открита комуникация с мениджърите, искат честа обратна връзка от ръководителите и предпочитат да работят в екип, защото е по-приятно и така се избягва риска. Въпросът доколко тези и други характеристики на Децата на хилядолетието оказват влияние върху фирмените резултати, комуникацията на работното място, поведението и взаимоотношенията е обект на изследване от множество автори.

Налице ли са проявленията на характеристиките на поколението У при завършващите студенти, по какъв начин се изразяват те в нагласите и очакванията за реализация им и какви стъпки трябва да предприемат университетите и работодателите, за да отговорят на изискванията на навлизащите на пазара на труда младежи? Надяваме се този материал да даде частично отговори на тези въпроси.

Целта на настоящият доклад е да се представят резултатите от изследване на нагласите за професионална реализация студенти от 4 курс, редовна форма на обучение, завършващи специалности „Стопанско управление“ и „Индустриален мениджмънт“ от Факултет „Бизнес и мениджмънт“ (ФБМ), Русенски университет студенти, да се дискутират получените резултати и да се дадат препоръки към факултета и работодателите за насърчаване на бъдещата реализация на завършващите.

Проведено е анкетно проучване за установяване на нагласите и очакванията на завършващите студенти по отношение на бъдещата им професионална реализация. Анкетната карта[1] съдържа 25 въпроса, структурирани в три групи: личностна оценка на професионалния избор, професионална реализация и нагласи и лични данни на анкетираните. Проведено е е-анкетиране, чрез Google docs. Линк към анкетната карта бе разпространен по електронна поща сред 89 студента от 4 курс, редовно обучение от специалности „Стопанско управление“ и „Индустриален мениджмънт“ от ФБМ на Русенски университет в периода октомври – ноември 2014 година. Получени са отговори от 78 студента, т.е. делът на получените отговори е 87,6 %.

Анализ на резултатите

Заетост на студентите:

Проучването на мнението на завършващите студенти показва, че 24% от студентите работят, като 29 % от работещите са наети на пълен работен ден.

31.2 % от студентите, които не работят посочват като причина, че предпочитат да се фокусират върху образованието си и не желаят да работят, докато следват. 21% от респондентите считат, че не разполагат с време, в което да работят, поради ангажиментите, свързани с обучение.

55,3% от студентите посочват, че желаят да работят, но не могат да открият подходяща работа. Като основна причина най-голям дял респонденти изтъкват невъз-

[1] През периода 2012 - 2014 година във ФБМ се реализира проект BG051PO001 - 7.0.07 - 0047 - C0001 „Повишаване пригодността за заетост на студентите от специалности „Индустриален мениджмънт” и „Стопанско управление” на Русенския университет чрез включване в сътрудничество „Университет – Предприятие”, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ по процедура BG051PO001 - 7.0.07 „Без граници – Компонент 1” – Фаза 2. Една от дейностите в рамките на изпълнението на проекта бе провеждане на анкетно проучване сред завършващи студенти за ниво на професионална ориентация и нагласи за трудова реализация. Част от резултатите от проведеното проучване се представят в настоящия доклад. Анкетната карта е разработена съвместно с екип експерти от „Прайм консултинг“, като отговорите са получени чрез системата за анкетиране на Google docs.

можността да си намерят почасова работа. Този фактор е ключов за 34 % от анкетираните. 29,8% биха работили, ако открият работа по специалността, а 14,9% от анкетираните посочват като спънка пред намирането на работа предлаганото от работодателите заплащане. Сумата от относителните дялове на получените отговори на отделните въпроси надвишава 100%, тъй като част от респондентите са предпочели да посочат повече от един възможен отговор.

От работещите студенти 50 % считат, че работят по специалността си, като за 70% мотивацията да работят по време на следването е осигуряване на доходи, а за 30% водеща причина е натрупването на допълнителни практически знания и професионално развитие.

Стажовете и практиките са още една възможност да се натрупат практически знания и умения по време на следването.

66% от студентите посочват, че са посещавали стажове или практики по време на следването си, като 73% от участвалите са посещавали стаж, свързан с изучаваната от тях специалност.

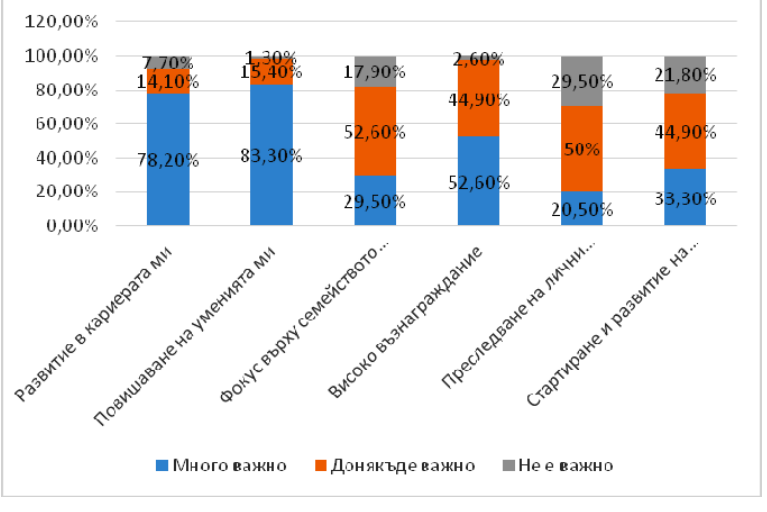
Като основни причини за невключване в стажове студентите посочват недостатъчното време, с което разполагат, поради ангажираност с учебния процес – 32%, липсата на подходящи места за стажанти – 25%, недостатъчната информация за възможности за стаж – 21,4%. Останалите студенти посочват като причина за невключване в стаж лични причини като включване в студентски бригади в чужбина или майчинство – 10,7%. Много малък дял от респондентите споделят убеждение, че от стажовете и практиките няма полза – 3,6 %, което води до извода, че студентите оценяват полезността на тази форма на взаимодействие с бъдещите работодатели и проявяват интерес към нея. Възможностите за насърчаване на неактивните студенти за включване в стажове по време на следването им може да стане чрез осигуряване на гъвкави форми на заетост, предлагане на атрактивни работни позиции и допълнително популяризиране на възможностите за стажове и практики.

Следва да се отбележи, че средствата, осигурявани за заплащане на стипендии на студентите по проект "Студентски практики“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007 - 2013 година насърчи интереса към тази форма на взаимодействие както при студентите, така и при работодателите, които получават допълнителен финансов стимул чрез изплащането на възнаграждения за служителите на организацията – работодател, които работят като ментори със студентите. (МОН) Като основен недостатък при реализацията на проекта е, че всеки студент има право да се включи само веднъж в практика от 240 часа за целия срок на обучение. Малкото на брой практики и стажове, финансирани от работодатели извън проекта води до ограничен достъп на студентите до реална работна среда и недостатъчно усвояване на практически знания и умения.

Анкетираните студенти оценяват ползите от проведените стажове по следния начин: 79,59% от студентите поставят на първо място придобитите практически знания и умения, а създадените нови контакти по време на стажа се оценяват като положителен резултат от 42,86% от респондентите. Високо се оценяват ползите от възможности за работа с реални бизнес казуси – 32,65%, натрупването на професионален опит – 30,61% и създаването на трудови навици – 28,57%. За 14,29% от студентите, включени в практики и стажове допълнителна полза се явява и това, че те са успели да се ориентират в изискванията на работодателите при наемането на служители.

Приоритетите на завършващите студенти рефлектират върху техните решения за продължаване на образованието и бъдещото им професионално развитие. На въпроса „Какво ще бъде най-важно за вас през първата година след завършването на

университета?“ студентите ранжират по важност на първо място повишаването на своите умения. 83,3 % от анкетираните са оценили този приоритет като много важен. По отношение на същия критерий следва да се отбележи, че най-малък дял от анкетираните считат, че той не е важен – 1,3%. На второ място по важност се нарежда развитието на личната кариера. 78,2% от анкетираните са оценили този приоритет като много важен. С 52,6% приоритетно завършващите определят високото възнаграждение, като за едва 2,6% високото възнаграждение не е определящо през първата година от завършването им.. 33,3% декларират, че развиването на собствен бизнес е много важно за тях. Едва 30% от завършващите оценяват като приоритет създаването на семейство, а 33 % считат, че преследването на лични интереси като пътувания, занимания, свързани с изкуство и др. са много важни за тях. (Графика 1)



Графика 1. Приоритети през първата година след завършване на университета

От анализа може да се заключи, че приоритетни за завършващите студенти са повишаването на уменията, кариерното развитие и получаването на висок доход. Една немалка част от анкетираните са склонни да отдават важно значение на възможността за стартират и развият собствен бизнес. Прави впечатление, че 11 % посочват развитието на собствен бизнес като единствен много важен приоритет или в комбинация с приоритетите развитие на кариерата и повишаване на уменията, докато 20,7% посочват този приоритет като много важен заедно с всички пет или с четири от останалите посочени отговори.

91 % от анкетираните студенти заявяват, че имат намерение да се реализират професионално в областта на завършената от тях специалност. По отношение на избор на локация за реализация 83,3% споделят, че биха желали да се реализират в България. На въпроса „В каква организация бихте искали да стартирате своята професионална реализация според собствеността?“ 37,7% от завършващите биха предпочели работодателят им да бъде българска компания, 19,5% биха предпочели да работят в чужде-

странна компания, 31,2 % нямат предпочитания. 11,7 % от анкетираните заявяват, че имат намерение да стартират собствен бизнес.

Ако този относителен дял се съпостави с дяла на студентите, посочили като приоритетно развитието на собствен бизнес като единствен приоритет с висок ранг на въпроса, относно приоритетите през първата година след завършването им може да се заключи, че нагласата за развитие на собствен бизнес при завършващите студенти може да има различни детерминанти и те следва да бъдат проучени в дълбочина в бъдеще.

По отношение на размера на организацията, в която завършващите предпочитат да започнат работа 28,2% от анкетираните посочват малка фирма (10 - 49 души), също толкова предпочитат следна компания (50-249 души), за 10,3 % представляват интерес големите фирми с над 250 души персонал и 9% считат, че най-атрактивни са работодателите – микропредприятия.

Интерес представлява фактът, че проучванията в световен мащаб показват интерес на завършващите към големи компании (van der Sijde, 2013; Belfield, 1999), а при българските студенти тенденцията е различна, което се потвърждава и от Попова в изследване проведено през 2010 г. в същия университет.

Масовото навлизане на информационните технологии в ежедневието променя и нагласите за търсене на подходяща работа и контакт с потенциалните работодатели, което обяснява и защо Интернет е предпочитан източник за информация за предлаганите работни места за 92,3% от завършващите студенти, което кореспондира със световната тенденция (Stevenson, 2009; Vansteenkiste 2004) при поведението на младите хора. Паралелно с ползата от Интернет завършващите оценяват високо личните контакти като средство за намиране на работа. 56,4% от респондентите биха разчитали на тях за да достигнат до желаната работна позиция. 33,3% споделят, че Кариерният център на Русенски университет може да бъде полезен източник на информация при намирането на работа. На следващо място студентите оценяват като подходящи обявите в Дирекция „Бюро по труда“ и в печатните медии с по 24,4 %. Най-слаб интерес студентите проявяват към посредничеството на агенциите за подбор на персонал, като едва 14% са посочили, че биха разчитали да открият работа чрез тях.

На въпроса кои са най-значимите проблеми, които очакват да срещнат при кандидатстване за работа завършващите поставят като най-важен проблем липсата на професионален опит. Той е ключов за 69,20% от анкетираните. На следващо място като проблем е оценена подготовката за кандидатстване за работа, включително подготовка на мотивационно писмо, посочена от 32,10% от анкетираните, провеждане на интервю – 25,60% и подготовката за интервю – 24,40%.

Прави впечатление, че като най-малко проблематичен аспект се явява подготовката на автобиография. Едва 7,7% от анкетираните са посочили, че това може да ги затрудни. Този факт може да се обясни с изучаването на подготовката на автобиография в средното училище, предоставяните консултации от кариерния център и включването на студентите от ФБМ в различни тренинги за подготовка за кандидатстване за работа и с опита им в подготовка на автобиографии за Алманаха на завършващите студенти, който ежегодно се издава от факултета и се разпространява след работодателите в региона.

Като други проблеми в процеса на кандидатстване за работа анкетираните визират липсата на информация за позицията, за която ще кандидатстват – 23,10%, липсата на информация за фирмата, в която ще се кандидатства – 16,70% и непознаването на трудовите права – 14,10%. 9% считат, че няма да срещнат проблеми при кандидатстване за работа.

Факторите, оказващи влияние върху избора на работно място при завършващите са оценени като на анкетираните е предоставен списък, от който те трябва да посочат тези фактори, които оценяват като най-важни.

Анализът на данните показва, че най-голямо значение при избора на работно място оказва доброто възнаграждение, посочено от 75,6% от респондентите (Таблица 1). На второ място по важност е факторът „сигурност на работното място“, оценен от 65,4% от анкетираните, а на трето място от 51,3% по важност се ранжират „възможностите за обучение и развитие на работното място“.

Анализирайки резултатите може да се стигне до заключението, че предпочитанията на студентите могат да бъдат групирани в три групи – много важни фактори (посочени от над 50% от респондентите, като важни при избор на първа работа), фактори със средна степен на важност (посочени от над 25 % от респондентите) и фактори с второстепенно значение (посочени като важни от под 25% от анкетираните).

Във втората група попадат работната среда, която компанията ще осигури, възможностите за баланс между работа и личен живот, престиж и социален статус, които работното място носи, населеното място, в което индивидът ще работи, възможността работата да осигурява базов доход и възможностите за бърз напредък в кариерата. Тези фактори са значими за представителите на поколението У, както потвърждават и други изследвания (De Houw et all., 2010; Ng at all, 2010; Twenge, 2010, Deloitte, 2013; Latkovikj, 2016)

Таблица 1

Приоритети на завършващите студенти при избор на първа работа

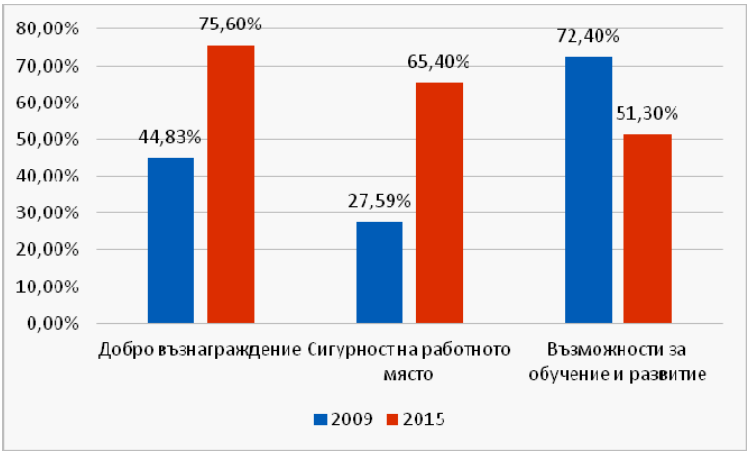
Фактори	Важност на фактора
Добро възнаграждение	75,60%
Сигурност на работното място	65,40%
Възможностите за обучение и развитие	51,30%
Работната среда	39,70%
Балансът между работа и личен живот	33,30%
Престиж и социален статус	29,50%
Населено място	25,60%
Осигуряване на базов доход	25,60%
Възможностите за бърз напредък	25,60%
Предизвикателствата и различните отговорности в работа	24,40%
Гъвкаво работно време	19,20%
Възможностите за работни пътувания	19,20%
Наличие на високи етични стандарти	16,70%

Съпоставка с предходно изследване на нагласите на завършващите същите специалности във ФБМ проведено през 2009 година (Yordanova, 2010) [2] показва, че е налице сериозно изменение в нагласите на завършващите през периода 2009-2014. (Графика 2)

През 2009 година приоритет при избора на работно място студентите са дали на възможностите за професионално развитие на работното място, като това е бил важен фактор за 72,4 % от респондентите. Размерът на работната заплата е бил важен фактор за 44,83 % от тях, а сигурността на работното място е била от значение за 27,59 % от отговорилите.

Промяната в промяната на приоритетите при завършващите студенти може да се търси в икономическата криза и високата безработица в страната, които провокират младите хора да потърсят работа, осигуряваща им сигурност и възможности за бъдещо развитие, което се наблюдава като тенденция и в други държави (Menon et al. 2012).

42.3% от студентите предпочитат да започнат работа в публичния сектор, а останалите 57,7 % отдават предпочитанията си на частния сектор (Табл. 2).



Графика 2. Приоритети на завършващите студенти при избор на първа работа (сравнение между випуск 2009 и 2015)

Причини за предпочитанията към публичния сектор са основно фиксираното работно време, ясно определените отговорности и сигурността на работното място. Над 25% респондентите посочват, че държавната служба е привлекателна, защото носи престиж и социален статус на служителите и помага за създаване контакти.

При *предпочитащите работа в частния сектор* водещи мотиви са възможността за професионално израстване, възможността за обучение и развитие и по-високо възнаграждение, което могат служителите да получат. Умерена важност тази група респонденти отдават на динамичната среда и възможността за гъвкаво работно време.

[2] Проведеното през 2009 година изследване е сред 87 завършващи студента от специалностите „Стопанско управление“ и „Индустриален мениджмънт“

Таблица 2

Предпочитания към сектор на трудова реализация и мотиви за избор

Публичен сектор	Отн. дял*	Частен сектор	Отн. дял*
Фиксирано работно време	63,60%	Възможност за професионално израстване	73,30%
Ясно определени отговорности	60,60%	Възможност за обучение и развитие	68,90%
Сигурност на работното място	51,50%	По-високо възнаграждение	66,70%
Престиж и социален статус	39,40%	Динамична среда	33,30%
Създаване на контакти	27,30%	Възможност за гъвкаво работно време	28,90%
Лични контакти	15,20%	Възможност за пътуване	22,20%

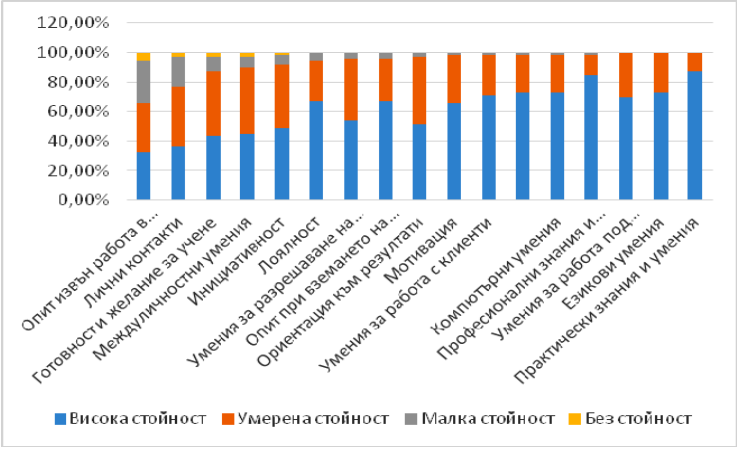
** Сумата от получените отговори надвишава 100%, тъй като респондентите са посочили повече от един отговор*

Полагането на целенасочени усилия от студентите за придобиване на знания и развиване на умения е свързано с техните *нагласи какво очакват от тях работодателите* (Табл. 3)

Анкетираните считат, че работодателите ще оценят най-високо наличието на практически и професионални знания и умения, след което ранжират по важност различни преносими знания и умения, с които работодателят очаква, че кандидатите разполагат. Според завършващите работодателите очакват от тях в най-голяма степен развити езикови и компютърни умения, както и умения за планиране, организиране и приоритизиране на работата.

Прави впечатление, че опитът извън работа в компания (например, доброволчески труд, работа в нестопанския сектор и др.) се оценява с висока стойност от едва 24,4 % от анкетираните (Графика 3).

Връзката с практиката и необходимостта от придобиване на практически знания и умения, които да повишат конкурентоспособността на завършващите е само една от предпоставките за успешна реализация. Необходимо е да се прилагат ефективни практика за насърчаване на пригодността за заетост на завършващите студенти. Респондентите бяха помолени да оценят необходимостта на 6 форми за *съдействие за професионалната им реализация от страна на университета*. Всички форми на съдействие бяха оценени като необходими от над 90% от анкетираните както следва:



Графика 3. Ранжиране по важност на фактори, влияещи при оценяване на кандидатите за работа – нагласи на завършващите студенти

Таблица 3

Фактори, важни за работодателите при оценяването на кандидатите за работа?

Каква стойност според Вас, имат за работодателите следните фактори при оценяването на кандидатите за работа?	**Висока стойност**	**Умерена стойност**	**Малка стойност**	**Без стойност**
Практически знания и умения	87,20%	12,80%	0%	0%
Професионални знания и умения	84,60%	14,10%	1,30%	0%
Планиране, организиране и приоритизиране на работата	73,10%	25,60%	1,30%	0%
Компютърни умения	73,10%	25,60%	1,30%	0%
Езикови умения	73,10%	26,90%	0%	0%
Умения за работа с клиенти	70,50%	28,20%	1,30%	0%
Умения за работа под напрежение	69,20%	30,80%	0%	0%
Лоялност	66,70%	28,20%	5,10%	0%
Опит при вземането на решения	66,70%	29,50%	3,80%	0%
Мотивация	65,40%	33,30%	1,30%	0%
Умения за разрешаване на конфликти	53,80%	42,30%	3,80%	0%
Ориентация към резултати	51,30%	46,20%	2,60%	0%
Инициативност	48,70%	43,60%	6,40%	1,30%
Междуличностни умения	44,90%	44,90%	7,70%	2,60%
Готовност и желание за учене	43,60%	43,60%	10,30%	2,60%
Лични контакти	35,90%	41%	20,50%	2,60%
Опит извън работа в компания (например, доброволчески труд, работа в нестопанския сектор и др,)	32,10%	33,30%	29,50%	5,10%

* *Сумата от получените отговори надвишава 100%, тъй като респондентите са посочили повече от един отговор.*

- ✓ предоставяне на допълнителна информация за пазара на труда – 97,50%
- ✓ осигуряване на стажове – 97,40%
- ✓ предоставяне на обучения за кариерно ориентиране – 96,10%
- ✓ осигуряване на контакти и срещи с работодатели – 94,90%
- ✓ предоставяне на консултации за кариерно ориентиране – 93,60%
- ✓ професионална ориентация по време на средното образование – 92,30%

Изводът, който може да се направи е, че студентите оценяват като необходимо съдействието от страна на университета за насърчаване на професионалната им реализация и проявяват интерес към възможностите в тази посока. Практиката на ФБМ в тази посока е доста богата, като може да се акцентира на не толкова широко застъпените форми, като ориентация на завършващите средно образование от страна на представители на университета и увеличаване на възможностите за контакти и срещи с работодатели.

Работодателите трябва да отговорят на очакванията на младите специалисти, ако искат да си осигурят висококвалифицирана работна ръка. Най-голям дял от студентите (93,60%) очакват бъдещият им работодател да поддържа добри и честни отношения със служителите. Добрият мениджмънт е важен за 84,60% от анкетираните, а отговорното корпоративно управление и прозрачните бизнес практики са от значение за 76,90%. Добър публичен имидж (репутация) е от значение за 69,20% от респондентите, производството на безопасни и висококачествени продукти – за 66,70%, „отвореният“ стил на управление за 55,10% и най-нисък относителен дял 55,10% отговарят, че за тях има значение дали работодателят прилага отговорни екологични практики.

Изводи

1. Основна пречка пред бъдещата трудова реализация завършващите студенти е липсата на практически опит, породен от недостатъчните възможности за стаж и пряк контакт с реалните проблеми на компаниите и работодателите. Паралелно с това е необходимо да се предприемат допълнителни мерки за професионална ориентация по време на следването. Тези проблеми може да се решат чрез активизиране на взаимоотношенията между университет, студенти и работодатели чрез прилагането на нови подходи от страна на университета и увеличаване на активността на работодателите.

2. Известно е, че малките предприятия не участват активно в пазара на наемане на завършили висше образование. (Belfield, 2003) Установено е, че интересът на завършващите студенти към реализация в малки предприятия е голям, следователно би трябвало да се търсят работещи решения за интензифициране на връзките между ФБМ и малките фирми. Това може да стане чрез вече добре познати и прилагани форми като осигуряване на стажове и практики, посещения на работодатели в университета за представяне на казуси, задаване на практически задачи на студентите, участие в извънучебните мероприятия по насърчаване на професионалната ориентация като Дни на кариерата, обучения на студенти за придобиване на умения за кандидатстване за работа и много други. Полезен партньор и посредник в процеса на изграждане на връзки между фирмите и ФБМ може да бъде Кариерният център на Русенски университет.

3. Около една десета от завършващите студенти сериозно обмислят възможността да стартират собствен бизнес. Тъй като това е устойчива форма на заетост ФБМ може да бъде от полза на предприемчивите студенти в няколко насоки. На вече завършващите бакалавърска степен може да бъде предложено включване в магистърската програма по „Предприемачество и иновации“, в която те да усвоят специфични знания и умения за управление на собствен бизнес. За насърчаване на предприемачес-

ката активност и самоувереността на студентите от по-ниските курсове на обучение може да се предложат няколко подхода от страна на ФБМ – разкриване на студентска компания, в която студентите да практикуват мениджърски умения, осигуряване на по-близки контакти с предприемачи под формата на специално фокусирани към развиване на предприемачески знания и умения стажове, привличане на предприемачи в учебния процес под формата на лекции, предоставяне на задания за разработки, съвместна научно-изследователска дейност, консултации от предприемачи за студенти и други.

4. Мнозинството от студентите считат, че подходящата работа може да бъде намерена чрез обяви в интернет или чрез лични контакти. За насърчаване на бъдещата реализация на студентите могат да бъдат инициирани допълнителни обучения за търсене на работа в интернет. Много полезно би било не просто създаването на контакти с работодатели, а развиване на уменията на учащите за изграждане на социален капитал. Така създадените контакти ще могат да бъдат надграждани и експлоатирани в правилна посока в бъдеще.

5. Икономическата криза променя нагласите за реализация като вниманието на завършващите се насочва към работа, гарантираща по-голяма сигурност. Наблюдава се промяна в оценката на завършващите относно показателите „възможности за обучение и развитие“ и „възнаграждение“. Това може да послужи на работодателите като индикатор какви условия на работното място могат да привлекат висококвалифицирани висшисти. Сравняването на получените резултати с нагласите и очакванията на работодателите може да даде опорна точка за извеждане ролята на университетите в процеса на насърчаване професионалната реализация на завършващите.

Литература:

1. МОН, Инструкция за реда и условията за изпълнение на дейностите по проект BG051PO001 - 3.3.07 - 0002 „Студентски практики“, утвърдена от министъра на образованието, младежта и науката, http://praktiki.mon.bg/sp/docs/SP_Instruktsia.pdf
2. Попова, Юлиана, Ценности и умения, съотносими с професионалната реализация на индивидите: кроскултурни аспекти, Научни трудове на Русенски университет, том 49, серия 5.1, 2010
3. Belfield, C.R.,The Behaviour of Graduates in the SME Labour Market: Evidence and Perceptions, Small Business Economics 12: 249–259, 1999 Kluwer Academic Publishers. Printed in the Netherlands
4. De Hauw, Sara and Ans De Vos, Millennials' Career Perspective and Psychological Contract Expectations: Does the Recession Lead to Lowered Expectations?, Journal of Business and Psychology , June 2010, Vol. 25, Issue 2, pp 293 - 302
5. Deloitte, First steps into the labour market. International survey of students and graduates Central Europe 2013, www.deloitte.com
6. Latkovikj, Marija, Mirjana Popovska, Vasil Popovski, Work Values and Preferences of the New Workforce: HRM Implications for Macedonian Millennial Generation, Jouornal of advanced management science, Vol.4, July 2016, pp 312 - 319
7. Menon, Maria, Nicoletta Pashourtidou, Alexandros Polycarpou, Panos Pashardes, Students' expectations about earnings and employment and the experience of recent university graduates: Evidence from Cyprus, International Journal of Educational Development, Vol.32, 2012, pp 805–813

8. Myers, Karen, Sadaghiani, Kamyab, Millennials in the Workplace: A Communication Perspective on Millennials' Organizational Relationships and Performance, Journal of Business and Psychology, Vol. 25, issue 2, pp 225 - 238
9. Ng, Eddy S. W., Linda Schweitzer, Sean T. Lyons, New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation, Journal of Business and Psychology, June 2010, Vol. 25, Issue 2, pp 281 - 292
10. Schulz, Wiebke, Ineke Maas, Marco H.D. van Leeuwen, Employer's choice – Selection through job advertisements in the nineteenth and twentieth centuries, Research in Social Stratification and Mobility, Volume 36, June 2014, Pages 49 - 68, ISSN 0276 - 5624, http://dx.doi.org/10.1016/j.rssm.2014.01.003.
11. Smola, Karen, Sutton, Charlotteq,Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. Journal of Organizational Behavior, Vol. 23, 2002, pp 363–382.
12. Stevenson, Betsey,The Internet and job search, Studies of labor market intermediation, University of Chicago Press, Chicago, 2009, pp. 67–86
13. Twenge, Jean M. A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes, Journal of Business and Psychology, Vol. 25, no. 2, pp 201 - 210, 2010.
14. van der Sijde, Peter, Padmakumar Nair, Wim During, Graduates' Perception of Employment in SMEs and Large Enterprises, International Journal of Business and Social Science, Vol. 4 No. 6; June 2013, pp15 - 20
15. Vansteenkiste, Maarten, Willy Lens, Siegfried De Witte, Hans De Witte, Dward L. Deci, The 'why' and 'why not' of job search behaviour: Their relation to searching, unemployment experience, and well - being, European Journal of Social Psychology, Vol. 34, 2004, pp 345–363
16. Yordanova, Daniela, Creation of relationship between universities and industry (the case of the University of Ruse), Universite dans la societe, UNiSO 2009, L'insertion professionnelle des étudiants, editura SCRIB, 2010, pp120 - 130

За контакти:

Даниела Йорданова, Катедра „Бизнес и мениджмънт"
Русенски университет „Ангел Кънчев"
Тел. 082/888520, e - mail: dyordanova@uni - ruse.bg