Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/99106>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Психология

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ УСТАНОВКАМИ.....	5
1.1 Понятие и основные виды социальной установки.....	5
1.2 Методы измерения социальных установок.....	10
1.3 Приемы воздействия на социальные установки реципиента.....	13
Выводы по Главе 1.....	17
2. ПРОВЕДЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ДЛЯ СОЗДАНИЯ ВИДОСООБЩЕНИЯ ПО ИЗМЕНЕНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ УСТАНОВКИ.....	18
2.1 Общее описание выборки, способов организации и проведения исследования.....	18
2.2 2.2 Результаты проведенного исследования	19
2.3 Обобщения корреляционных связей.....	21
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2.....	26
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	29
СПИСОК ЛИТЕРАТУРНЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	30
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	32

Рисунок 2.6 - Рейтинг ВУЗов по критерию трудоустройства в России

Источник[14]

Верхние строчки по праву занимают высшие учебные заведения, которые выпускают самых успешных специалистов.

Именно эти выпускники чаще всего находят работу по полученной в ВУЗе специальности, получают больше откликов на резюме и претендуют на более высокий доход, нежели выпускники других институтов [14].

Спрос на заработную плату выпускников от работодателей оценивался работодателями прежде всего.

Этот критерий важности найма молодых выпускников получил средний балл 3,64 из 5 возможных.

Профильный поиск работы по выпускникам или «соответствие рынка труда и системы образования» в качестве критерия приема на работу молодых выпускников получили оценку 3,18 балла из 5 возможных.

Деятельность заявителя в качестве критерия для приема на работу молодых выпускников получила оценку 2,86 балла из 5 возможных.

Оценим уровень взаимосвязи между этими показателями (таблица 2.1).

Таблица 2.1 – Матрица парных корреляций исследуемых рейтингов

Значение Рейтинг трудоустройства Общий рейтинг

1. Критерий трудоустройства 1,00 0,6067

2. Общий рейтинг 0,6067 1,00

Критическое значение (уровень 95%, степени свободы - 8) равно +0,9334

Согласно таблице 2.1, критическое значение коэффициента корреляции равно + 0,9334, что превышает полученное значение корреляции (0,3067), и указывает на значительную корреляцию.

Таким образом, исходя из приведенных выше результатов, можно сделать вывод, что существует стойкая взаимосвязь между престижем университета, в соответствии с известными рейтингами, и успешностью трудоустройства выпускников.

HeadHunter также опросил 1000 менеджеров по персоналу, чтобы выяснить требования работодателей [14].

В вопроснике для Приложения 1 автор попросил молодых специалистов выбрать для них наиболее важные факторы при выборе постоянной работы, а также спросил, что, по их мнению, компании в первую очередь обращают внимание при приеме на работу молодых специалистов.

По данным HeadHunter, молодые специалисты в первую очередь они заинтересованы в мотивации к работе (65%), готовности развиваться и учиться (60%) и активной жизненной позиции (35%) [14].

Однако исследования автора показывают, что молодые специалисты сами считают иначе: на первое место они ставят опыт работы (59%), и только после этого - навыки самообучения и саморазвития. Однако, по данным HeadHunter, только 10% работодателей назвали опыт работы важным фактором. Автор делает вывод, что выпускники сильно переоценивают образовательный фактор и недооценивают важность наличия ряда ключевых навыков и компетенций и, как следствие, их соответствия должностным требованиям и корпоративной культуре работодателя [12].

Согласно опросу автора, молодые специалисты, в первую очередь, ожидают высокую зарплату (57%), далее идут карьерные перспективы (48%), в стабильной компании желает трудиться 38% респондентов и комфортная психологическая атмосфера является обязательной для 31% опрошенных. Однако, работодатели уверены, что молодые люди считают первоочередными карьерные перспективы (53%). Уровень оплаты труда занимает только вторую позицию и со значительным расхождением с мнением молодых специалистов (33%). По мнению работодателей, возможности личностного роста 31% и возможности корпоративного обучения 27% находятся на третьем и четвертом месте. Перспективы личностного развития не являются мотивирующими для респондентов (около 20%), удобное расположение офиса важно лишь 23% опрошенных, только 7% выпускников воспринимают корпоративное обучение как мотиватор к трудоустройству в данную компанию.

Проведем анализ основные результаты ответа на вопрос из анкеты «Каковы были ваши ожидания после выпуска?». Выпускники ставят на первое место уровень оплаты труда (58%), но только около 35% работодателей разделяют их точку зрения. Что касается перспектив карьерного роста, они высоко оцениваются как соискателями, так и работодателями. Стабильность организации, хорошая психологическая атмосфера, удобное расположение и адекватное управление играют важную роль для выпускников, но работодатели оценивают эти факторы гораздо ниже.

Работодатели и выпускники по-разному воспринимают одно и то же понятие. Молодые специалисты часто возлагают большие надежды и ожидают хорошую зарплату, стабильные условия, комфортное рабочее место и широкие перспективы карьерного роста). Но работодатели ждут, что молодой специалист будет понимать особенности рабочих процессов, чувствовать ответственность за результат, поэтому он обращает внимание прежде всего на личные качества (мотивация к работе, готовность учиться / развиваться и активная жизненная позиция). Получив опыт, выпускники начинают оценивать себя более адекватно, поэтому работодатели фактически предпочитают нанимать специалистов с опытом, подразумевая под опытом больше реальность ожиданий и адекватную самооценку, чем реальный опыт работы по специальности [13].

Однако, если сравнить доходы молодого специалиста, имеющего высшее образование, и не учившегося в ВУЗе, то согласно данным ведущих исследователей центра НИУ ВШЭ по анализу доходов и уровня жизни в семьях, где все взрослые имеют высшее образование, доходы на 20% выше, чем в среднем по региону. Если в семье вообще нет взрослых с высшим образованием, то его благосостояние, напротив, на четверть ниже среднего [15]. Здесь увеличение доходов можно объяснить тем фактом, что навыки, которые соответствуют ожиданиям работодателя в юном возрасте формируются именно в процессе обучения в высшем учебном заведении при условии высокой образовательной и организационной активности будущего специалиста. Согласно опросу ВЦИОМ [15], общественное мнение заметно изменилось за последние 10 лет. Процент людей, согласных с тем, что высшее образование обеспечивает успешную карьеру и способствует достижению жизненных целей, увеличился с 43% до 76%. Доля людей, осознающих важность высшего образования, увеличилась - с 45% в 2008 году до 56% в 2018 году. Чаще так думают в 18-24 года (72%). 51% подтверждают тезис о том, что без высшего образования человек обречен на низкооплачиваемую и непрестижную работу. Среди лиц в возрасте от 18 до 34 лет эта доля выше (66% каждый). Старшее поколение также считает, что невозможно получить хорошую работу без высшего образования. Среди 45-59-летних и 60-летних наблюдается положительная тенденция - увеличение с 42% (в 2008 г.) до 50% (в 2018 г.) и с 42% (2008 г.) до 56% (2018 г.) ,

В современных ВУЗах, которые продолжают пытаться предоставлять высшее образование в полном смысле этого слова, наметились тенденции к расширению недостающих исследовательских практик, формированию социальных групп взаимной поддержки, которые стремятся постоянно улучшать свои

навыки и профессионализм.

Университеты, которые реализуют две стратегии - онтологическое университетское образование и формирование сообществ взаимопомощи для профессиональной карьеры - наиболее конкурентоспособны. Их становится мало, и требования для поступления в них выше. Поэтому ВЦИОМ в целом отражает настроение: университет действительно предоставляет возможности для реализации и карьерного успеха - если, конечно, это правильный университет» [15].

2.4 Общие выводы о наиболее значимых для создания видеоролика результатов исследования

Учитывая все вышесказанное, можно сделать вывод, что конкурентоспособность и, следовательно, уровень заработной платы зависят прежде всего от высшего образования, так как его наличие напрямую влияет на способности молодого специалиста оправдать профессиональные ожидания работодателя. В дополнение к уровню теоретической подготовки и иных требований к практикующему специалисту, существует критерии, соблюдение которых дает выпускнику конкурентное преимущество. Далее сформулированы рекомендации по формированию необходимых качеств и компетенций конкурентоспособного специалиста, формирующиеся в процессе обучения в ВУЗе, что должно быть отражено в видеообращении.

1. Высокий уровень производительности. Как правило, молодые специалисты склонны иметь неадекватное восприятие работы и оказываются в стрессовой ситуации в случаях, когда работодатель устанавливает задачи и сроки. Учеба в ВУЗе позволяет сформировать базовые навыки тайм-менеджмента и способность решать именно поставленные в данный момент задачи.
2. Нестандартное мышление и нестандартный подход к решению проблем, использование быстрых и эффективных методов ведения деятельности, которые основаны на личных исследованиях формируются на практических семинарах.
3. Быстрая обучаемость и способность в короткие сроки приобрести дополнительные навыки и умения [14].
4. Мотивированность к работе, основы которой закладываются в ВУЗе. Только очень мотивированный человек способен 5-6 лет потратить на непрерывное обучение. Согласно опросу, мотивация - это первое, что работодатели хотят видеть в своих сотрудниках.
5. Навык быстрого поиска и анализа информации, в том числе вне сети Интернет, необходимой для выполнения работы.
6. Профессиональное развитие в соответствии с тенденциями и инновациями. Чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке труда, необходимо изучать новую информацию и осваивать новые технологии, чтобы оставаться ведущим специалистом в своей профессиональной сфере.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРНЫХ ИСТОЧНИКОВ

Литература:

1. Ахвердова, О. А. Практикум по социальной психологии: моногр. / О.А. Ахвердова, К.С. Гюлушанян, В.В. Коленкина. - М.: Сфера, 2017. - 336 с.
2. Базовые ценности россиян. Социальные установки. Жизненные стратегии. Символы. Мифы. - М.: Прогресс 2018. - 438 с.
3. Генри, Н. Математические методы в социальных науках / ред. П. Лазарсфельд, Н. Генри. - М.: Прогресс, 2005. - 341 с.
4. Зимбардо Ф. Социальное влияние / Ф. Зимбардо, М. Ляйппе. —СПб.: ПИТЕР, 2014. — 448 с.
5. Методы практической социальной психологии. Диагностика. Консультирование. Тренинг. - М.: Аспект пресс, 2004. - 256 с.
6. Потеряхин А.Л. Психология управления / А.Л. Потеряхин. — Киев.: Астропринт, 2010. — 432 с.
7. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - Москва: СПб. [и др.] : Питер, 2010. - 302 с.
8. Паповян, С. С. Математические методы в социальной психологии / С.С. Паповян. - М.: Наука, 2014. - 344 с.
9. Хьюстон, М. Введение в социальную психологию / М. Хьюстон, В. Штребе. - М.: Юнити-Дана, 2004. - 624 с.
10. Шипунов, В. Г. Основы управленческой деятельности. Социальная психология, менеджмент / В.Г. Шипунов, Е.Н. Кишкель. - Москва: Гостехиздат, 2016. - 327 с.
11. Шкиль О.С., Бурдуковская Е.А., Чжэн В. О соответствии профессиональной подготовки кадров современным запросам рынка труда // Балтийский гуманитарный журнал. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 348- 350.
12. Шихирев, П. Современная социальная психология / П. Шихирев. - М.: Деловая книга, Институт

психологии РАН, КСП+, 2018. - 255 с.

Интернет-ресурсы:

13. Сборник ВУЗов России // Вузотека.ру – 2018. [электронный ре-сурс] URL: <http://vuzoteka.ru> (дата обращения: 12.04.2020).

14. Сайт рекрутингового агенства «HeadHunter» [электронный ре-сурс] URL: <https://spb.hh.ru/> (дата обращения: 12.04.2020).

15.Официальный сайт ВЦИОМ [электронный ре–сурс] URL: <https://wciom.ru/> (дата обращения: 12.04.2020).

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/99106>