

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение  
высшего образования  
КЕМЕРОВСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ (УНИВЕРСИТЕТ)

Кафедра «Экономика и управление»

Выпускная квалификационная работа

**«ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ С ЦЕЛЬЮ  
ВЫЯВЛЕНИЯ МОТИВАЦИИ АБИТУРИЕНТОВ ПРИ ВЫБОРЕ ВУЗа»  
ПОДТЕМА: «ИЗУЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ  
Г. МЫСКИ 2016 Г. ПРИ ВЫБОРЕ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО  
ЗАВЕДЕНИЯ»**

Выполнил: студент гр. МТ-221  
Супрун Т.С.

Руководитель: к.т.н., доцент  
Драпкина Г.С.

Работа защищена:

Кемерово 2016

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
Кемеровский технологический институт пищевой промышленности (университет)



Факультет Экономический  
Кафедра «Экономика и управление»  
Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»  
(индекс, название)  
Профиль подготовки «Производственный менеджмент»

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

на соискание квалификации бакалавр

Обозначение документа АЭЗ.00.96.16

Тема «Исследование рынка образовательных услуг с целью выявления мотивации абитуриентов при выборе ВУЗа» Подтема: «изучение мотивации выпускников школ г. Мыски 2016 г. при выборе учебного заведения»

Специальная часть «Анализ мотивации выпускников школ при выборе высшего учебного заведения в городе Мыски в 2016 году»

Студент Супрун Татьяна Сергеевна

Фамилия, имя, отчество, подпись

Руководитель квалификационной работы Г.С. Драпкина

Подпись, дата, инициалы, фамилия

Консультанты по разделам:

Теоретический

краткое наименование раздела

Г.С. Драпкина

Подпись, дата, инициалы, фамилия

Организационно-экономическая

краткое наименование раздела

характеристика предприятия

краткое наименование раздела

Г.С. Драпкина

Подпись, дата, инициалы, фамилия

Аналитический

краткое наименование раздела

Г.С. Драпкина

Подпись, дата, инициалы, фамилия

Нормоконтролер А.В. Юдакова

Подпись, дата, инициалы, фамилия

Допустить к защите

Заведующий кафедрой П.В. Масленников

Подпись, дата, инициалы, фамилия

Кемерово, 2016 г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
Кемеровский технологический институт пищевой промышленности (университет)



Кафедра \_\_\_\_\_ «Экономика и управление» \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой

Масленников П.В.

подпись, фамилия, инициалы, дата

### ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

Студенту группы МТ-221 Супрун Татьяне Сергеевне  
номер группы, фамилия, имя, отчество

1. Тема «Исследование рынка образовательных услуг с целью выявления мотивации абитуриентов при выборе ВУЗа» Подтема: «изучение мотивации выпускников школ г. Мыски 2016 г. при выборе учебного заведения»

Специальная часть «Анализ мотивации выпускников школ при выборе высшего учебного заведения в городе Мыски в 2016 году»

619

08.06.2016

утверждена приказом по институту № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_  
дата

2.Срок представления работы к защите 30.06.2016  
дата

3.Исходные данные к выполнению работы: данные отчёта по преддипломной практике

4.Содержание текстового документа:

Введение: отражает актуальность темы, объект, цели и задачи анализа

краткое содержание

4.1. Теоретический: содержит теоретические основы мотивации школьников  
наименование раздела краткое содержание

4.2. Организационно-экономическая характеристика: содержит общие сведения о ФГБОУ ВО КемТИПП

наименование раздела

краткое содержание

4.3. Аналитический: содержит анализ и пути повышения мотивации абитуриентов  
наименование раздела краткое содержание

Заключение содержит основные выводы по результатам исследования

Список литературы содержит библиографическое описание источников

5. Перечень графического материала с точным указанием чертежей:
- 5.1 Организационно-экономическая характеристика ФГБОУ ВО КЕМТИПП (2)
  - 5.2 Анализ и повышение мотивации абитуриентов (9)
  - 5.3 \_\_\_\_\_
  - 5.4 \_\_\_\_\_
  - 5.5 \_\_\_\_\_
  - 5.6 \_\_\_\_\_
  - 5.7 \_\_\_\_\_
  - 5.8 \_\_\_\_\_

6. Консультанты по разделам:

<u>Теоретический</u> краткое наименование раздела	<u>Г.С. Драпкина</u> подпись, дата, инициалы, фамилия
<u>Организационно-экономическая характеристика предприятия</u> краткое наименование раздела	<u>Г.С. Драпкина</u> подпись, дата, инициалы, фамилия
<u>Аналитический</u> краткое наименование раздела	<u>Г.С. Драпкина</u> подпись, дата, инициалы, фамилия
_____	_____

7. Руководитель выпускной квалификационной работы \_\_\_\_\_  
Г.С. Драпкина  
подпись, дата, инициалы, фамилия

8. Дата выдачи задания \_\_\_\_\_

Задание принял к исполнению: \_\_\_\_\_ Т.С. Супрун  
подпись, дата, инициалы, фамилия студента

Рассмотрены теоретические основы анализа мотивации в сфере образовательных услуг.

Объектом исследования является ФГБОУ ВО КемТИПП.

Выпускная квалификационная содержит три раздела: в первом приведены теоретические основы анализа мотивации, в том числе в сфере образования, во втором представлена организационно-экономическая характеристика ФГБОУ ВО КемТИПП, в третьем – результаты анкетирования выпускников школ города Мыски и рекомендации по повышению их мотивации.

					АЭЗ. ВКР. 00.96.16.ПЗ		
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата			
Студент	Супрун Т.С.				Лит.	Лист	Листов
Руков.	Драпкина Г.С.					4	74
Консульт.	Драпкина Г.С.				КемТИПП гр. МТ - 221		
Н. контр.	Юдакова А.В.						
Зав.каф.	Масленников П.В.						

«ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ С ЦЕЛЬЮ ВЫЯВЛЕНИЯ МОТИВАЦИИ АБИТУРИЕНТОВ ПРИ ВЫБОРЕ ВУЗа»  
 ПОДТЕМА: «ИЗУЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ Г. МЫСКИ 2016 Г. ПРИ ВЫБОРЕ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ»

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ ПРИ ВЫБОРЕ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ.....	8
1.1 Мотивация как функция управления.....	8
1.2 Основные теории мотивации в менеджменте.....	12
1.3 Мотивация школьников старших классов.....	20
2 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ФГБОУ ВО КЕМТИПП (УНИВЕРСИТЕТ).....	23
2.1 История создания и развития.....	23
2.2 Организационная структура управления.....	26
2.3 Маркетинговая среда.....	30
2.4 Организация профориентационной деятельности.....	33
2.5 Анализ финансово-хозяйственной деятельности ФГБОУ ВО КемТИПП в 2012-2014 гг.....	36
3 АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ ПРИ ВЫБОРЕ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ В ГОРОДЕ МЫСКИ В 2016 ГОДУ	
3.1 Характеристика исследования.....	42
3.2 Результаты исследования.....	42
3.3 Рекомендации по повышению мотивации.....	43
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	58
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	60
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	63

						Лист
						5
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		

## ВВЕДЕНИЕ

Роль образования в решении проблем профессионализма, подготовки специалистов – решающая. В настоящее время она осуществляется в неполной мере. Представление о вкладе системы образования в подготовку человека к началу профессиональной деятельности основывается на следующих концепциях:

- 1 Школы готовят своих выпускников к осознанному выбору своего жизненного пути.
- 2 Выпускники школ далее становятся абитуриентами, перед ними стоит выбор - это выбор высшего учебного заведения в зависимости от своих знаний и способностей. Следовательно, дисциплины, преподаваемые в ВУЗ(е), вызывают интерес, представляя его ценность.
- 3 Имеется некая взаимосогласованность между интересами ВУЗ(а) и их восприятием студентами.
- 4 Деятельности ВУЗ(а) вполне достаточно для того, чтобы студент освоил стандартную программу своего учебного курса.

Успех реализации всего вышеперечисленного зависит не только от качества деятельности ВУЗ(а), но и от качества сообщества выпускников школ. Показателем данного качества является профессиональная направленность абитуриентов, сделавших свой первый профессиональный выбор.

Создание имиджа вуза, а также его поддержание укрепляет положение на рынке образовательных услуг, а также на уровне региона и страны, поэтому это значительно влияет на мотивацию абитуриентов при выборе высшего учебного заведения.

В современных условиях высшее образование создает новые возможности для социальной реализации большого количества людей.

Роль высшего образования — это сущность образования для каждого человека, его ценности, взгляды, интересы, и самый массовый вид современной деятельности людей, в котором занято одновременно большое количество людей.

						Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		6

Выявление мотивов поступления в вуз выпускников школ представляется важным с точки зрения проектирования учебного процесса, создания механизмов гарантии качества обучения.

В данной дипломной работе объектом исследования является Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности (университет)».

Предмет исследования - профориентационная деятельность по вопросам мотивации потенциальных абитуриентов г. Мыски.

Цель данной работы заключается в выявлении и изучении основных мотивов выпускников школ при выборе высшего учебного заведения, а также путей повышения мотивации.

Задачи исследования:

- разработать анкету для исследования и изучения основных мотивов и предпочтений при выборе вуза выпускниками школ города Кемерово и города Мыски;
- дать определение понятию «мотивация», рассмотреть различные теории мотивации, выявить мотивы выбора вуза;
- провести анкетирование и собрать первичные данные в школах города Кемерово и города Мыски;
- изучить и провести анализ полученных данных;
- сформулировать и сделать выводы по полученным результатам;
- привести основные рекомендации и пути повышения мотивации школьников в сфере высшего образования.

						Лист
						7
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		



# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ ПРИ ВЫБОРЕ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

## 1.1 Мотивация как функция управления

Большинство из нас уже с детства имеет дело с таким понятием как «мотивация». Например, когда родители говорили нам, что отпустят нас на улицу играть с друзьями, если доедим нелюбимый нами суп или купят нам велосипед, если закончим год учёбы без троек. Для того, чтобы получить желаемое, мы выполняли поставленные перед нами условия и задачи.

Если говорить кратко, то мотивация – это побуждение других или себя к деятельности для достижения определённых целей.

Каждому менеджеру необходимо иметь представление о желаниях его подчинённых, мотивах их поведения, каким образом можно на них повлиять и к каким результатам это влияние может привести.

Важную роль в системе управления персоналом играют мотивация и стимулирование работников. Обеспечение соответствующего уровня мотивации позволяет способствовать повышению результативности труда каждого сотрудника и эффективности всего производства, обеспечению систематического роста квалификации кадров, стабилизации коллектива. [2]

Мотивация – воздействие со стороны на трудовое поведение человека для достижения не только личных целей, а также общественных и групповых.

Мотивация характеризуется следующим задачами:

- выработка у каждого работника осознания сущности мотивации деятельности;
- обучение персонала и руководства психологическим основам общения внутри фирмы;

						Лист
						8
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		

– формирование у руководителей демократических подходов к управлению персоналом с использованием современных методов мотивации.

Для того, чтобы выбрать формы и методы мотивации, необходимо взять во внимание мотивы людей (рисунок 1.1).

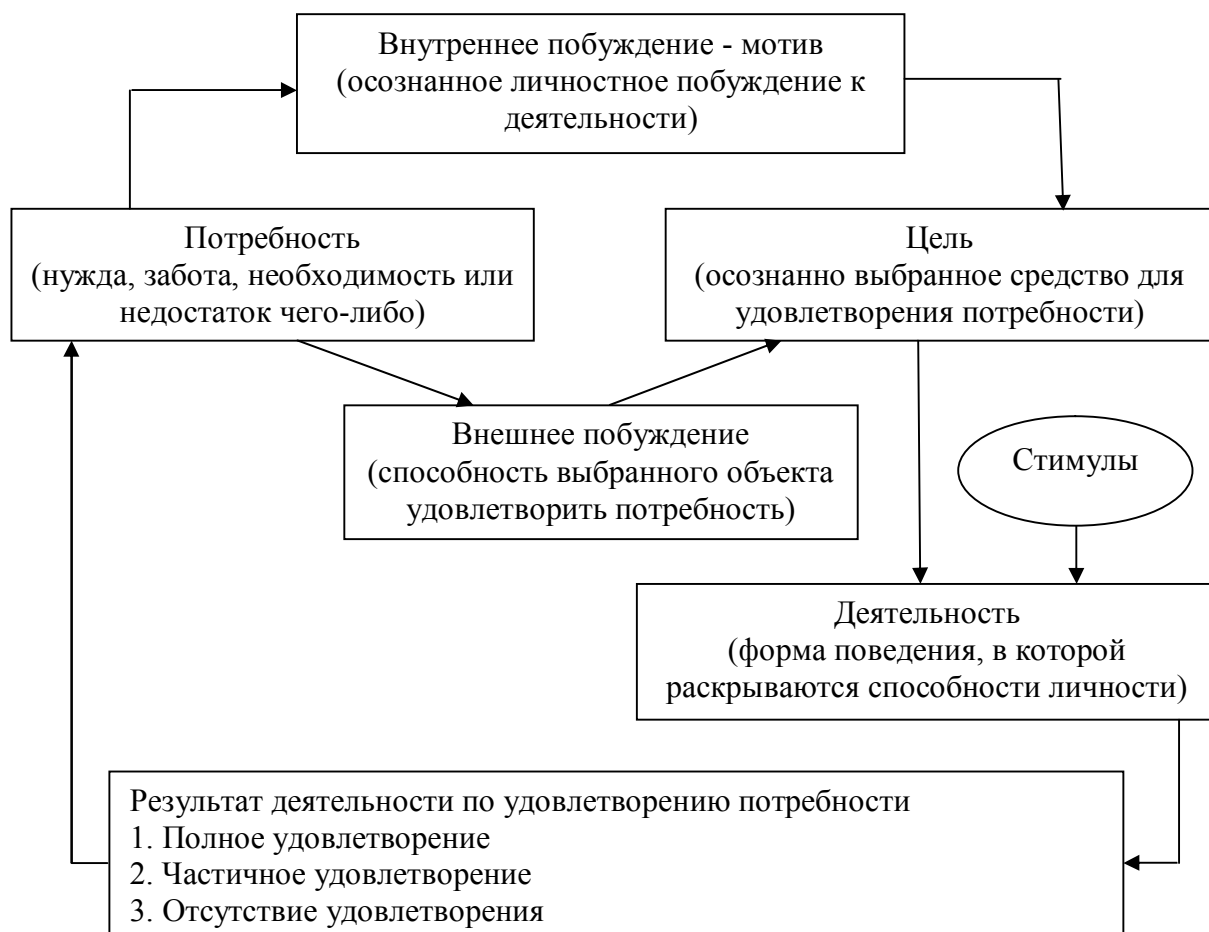


Рисунок 1.1 – Механизм мотивации персонала

Мотивировать – значит побуждать человека к определённому выбору действий. У каждого человека есть свои мотивы, на формирование которых требуется время, поэтому они развиваются вместе с ним. Исходя из потребностей человека формируются мотивы. Именно поэтому управление мотивацией – сложный процесс, ведь каждый индивидуален, как и его набор мотивов.

Наряду с мотивами у человека также есть интересы, которые обуславливают заинтересованность, отсюда вытекает такое понятие как «стимулирование».

Стимулирование – воздействие факторов внешней среды на человека; это способность создавать такие условия, которые способны заинтересовать человека в проявлении инициативы.

Таким образом, получается, что стимулирование привлекает деятельность извне, а мотивация подталкивает её изнутри, и всё это – для удовлетворения потребностей.

Выделяют 3 типа мотивации, в основе которых лежат потребности – это потребность в:

- достижении поставленной цели;
- общении;
- власти.

Процесс мотивации как функции управления выглядит следующим образом:

- 1) возникновение потребности;
- 2) поиск путей удовлетворения потребностей;
- 3) определение тактики удовлетворения потребностей;
- 4) удовлетворение потребностей, удовлетворение от получения.

Даже зная данный процесс «от и до», необходимо также учитывать факторы, которые препятствуют его усложняют:

- движущие мотивы сложно выявить сразу, иногда необходимо время;
- нестабильность мотивационного процесса;
- непредсказуемость мотивационного процесса.

Существуют следующие формы стимулов: принуждение, материальное поощрение, моральные стимулы и самоутверждение.

Менеджеру необходимо следовать в своей работе неким принципам (рекомендациям), которые помогут ему удовлетворить социальные потребности, а также потребности в уважении и самовыражении. К таким рекомендациям можно отнести следующее:

									Лист
									10
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата					

- поручение подчиненным большего количества работы, которая позволила бы им чаще общаться;
- создание внутри организации духа единой команды;
- осуществление неформальных бесед с подчинёнными;
- привлечение подчиненных к разработке управленческих решений;
- делегирование дополнительных полномочий;
- предоставление возможности продвижения своим подчинённым по служебной лестнице;
- обеспечение возможности творческого роста.

В настоящее время существует целый ряд различных классификаций мотивации, в основном выделяют следующие её виды:

- 1 Внешняя и внутренняя.
- 2 Позитивная негативная.
- 3 Устойчивая и неустойчивая.

Внешняя мотивация обусловлена факторами со стороны, от других (например, близится дождь, такое стечение обстоятельств мотивирует нас к скорому возвращению домой). Предполагает материальное вознаграждение.

Внутренняя – исходит от самого человека (интерес к действию). Например, вы захотели отправиться в отпуск. При этом ваша внутренняя мотивация может стать чьей-либо внешней.

Позитивная - базируется на положительном побуждении (стремление постичь успех в своей деятельности), негативная – на отрицательном, соответственно (уход от неуспеха).

Устойчивая мотивация основана на физиологических потребностях человека (утоление жажды, голода и т.п.).

Неустойчивая предполагает постоянную поддержку извне (например, сбросить вес).

						Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		11

## 1.2 Основные теории мотивации в менеджменте

С начала XX века началось развитие теории мотивации. Они направлены на анализ потребностей, их влиянии на мотивацию.

Американский социолог А. Маслоу выделил пять групп потребностей, которые расположил в иерархическом отношении друг к другу в виде пирамиды:

- 1) физиологические потребности (в пище, отдыхе, жилье);
- 2) потребность в безопасности и уверенности в будущем;
- 3) потребности в общении и поддержке со стороны окружающих;
- 4) потребности в признании и самоутверждении;
- 5) потребность в самовыражении.

Наглядно можно увидеть на рисунке 1.2.

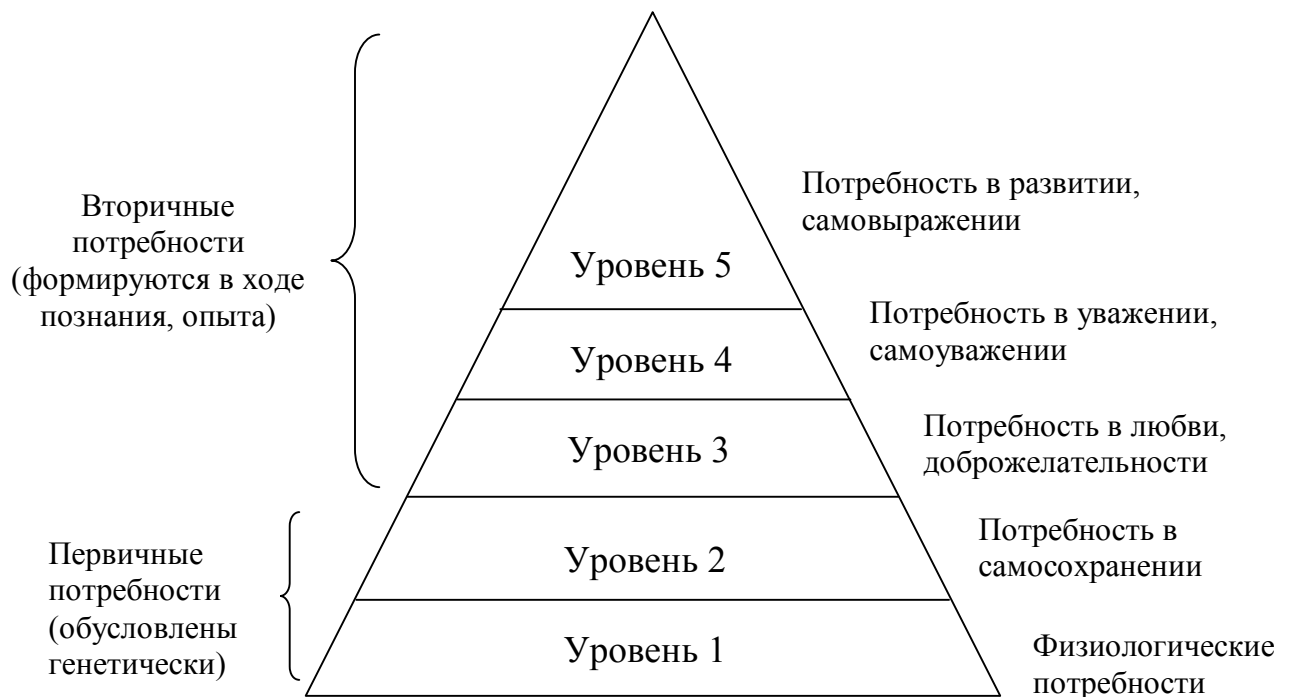


Рисунок 1.2 – Пирамида потребностей Маслоу

Развитие данной теории отразилось в теориях МакКлеллана и Герцберга.

Д. МакКлелланд приводит в своей теории такие понятия потребности, как власть, успех и социальные потребности. Данная теория представлена на рисунке 1.3.



Рисунок 1.3 – Теория МакКлелланда

По его мнению, следует большее внимание уделять высшим потребностям человека, называя их приобретёнными, в то время как низшие – уже удовлетворены.

Предложенные МакКлелландом потребности находятся в иерархической последовательности, как и в теории Маслоу.

Теория двух факторов Ф. Герцберга предполагает деление потребностей на гигиенические и мотивирующие факторы.

Гигиенические факторы связаны с внешней средой: заработная плата, межличностные отношения, освещённость помещения и т.п., низкое качество которых ведёт к демотивации.

Мотивирующие факторы характеризуют характер работы: ответственность, успех, возможности роста и т.д.

Методы исследований Герцберга можно назвать субъективными. Наличие двух групп факторов у одного работника одновременно не всегда возможно.

На рисунке 1.4 представлена суть данной теории.

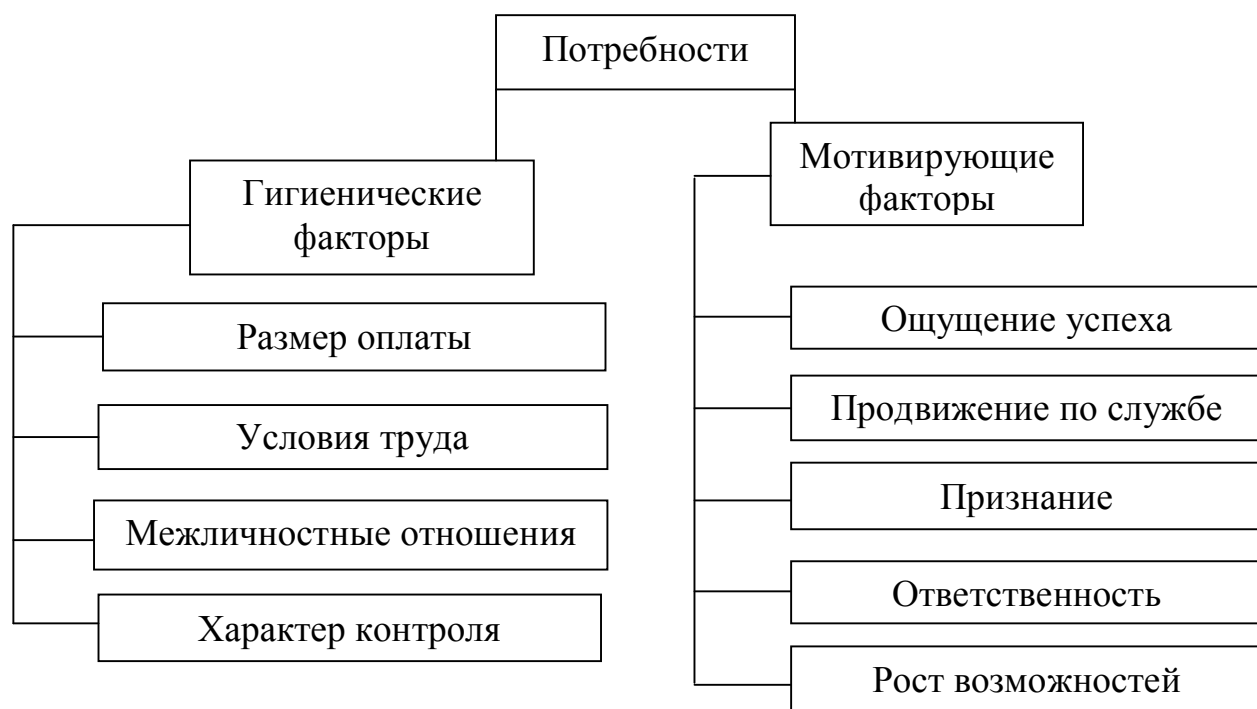


Рисунок 1.4 – Двухфакторная модель Герцберга

Теория ожиданий В. Врума заключается в следующем:

- 1) человек ждёт, что выбранный тип повеления приведёт к удовлетворению потребности;
- 2) ожидание – личностная оценка вероятности определённого события в отмеченных связях;
- 3) если значение любой связи будет низким, то и мотивация будет слабой.

В данной теории не полностью отражены индивидуальные особенности человека и организации, «...работники сумеют достичь уровня результативности, требуемого для получения ценного вознаграждения (ценностью для каждого человека является только его, т.е. индивидуальная, ценность — похвала, работа, которая нравится, положение в обществе, удовлетворение потребности в самовыражении), если делегированный им уровень полномочий, их

профессиональные навыки достаточны для выполнения поставленной задачи», — отмечает В. Врум.

Схема данной теории представлена на рисунке 1.5, где каждый «блок ожиданий» отражает усилия менеджера по мотивации работника.



Рисунок 1.5 – Теория ожиданий Врума

В теории справедливости Адамса объясняется, что человек будет уменьшать затрачиваемые усилия, если посчитает свой труд недооценённым. Но справедливость оценки труда со стороны работодателя и работника могут отличаться.

Существует также модель Портера-Лоулера – это некий синтез теорий ожидания и справедливости.

Модель включает в себя 5 элементов:

- восприятие;
- затраченные усилия;
- вознаграждение;
- результат;
- степень удовлетворённости.



Получается, что те результаты, которые мы достигаем, зависят от приложенных нами усилий, а также наших способностей и особенностей. Такие усилия определяются ценностью вознаграждения. То есть человек удовлетворяет свои потребности полученным вознаграждением за результаты, которые достиг. Вследствие, он остаётся удовлетворённым, если его результаты высокие.

Эта модель представлена на рисунке 1.6.

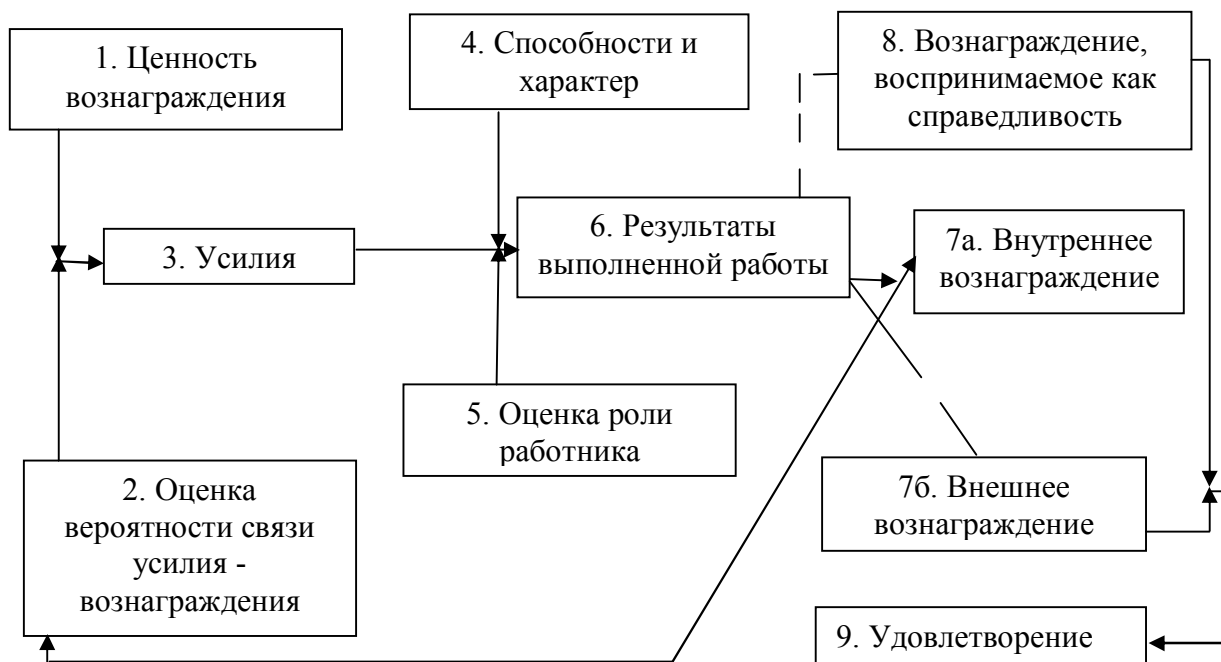


Рисунок 1.6 – Модель Портера-Лоулера

Теории «X» и «Y» Макгрегора.

Теория «X» - представления авторитарного руководителя, теория «Y» - демократичного руководителя.

Работник типа X:

- от природы ленив, не хочет работать;
- не хочет нести ответственность, избегает напряжения нервных сил;
- не инициативен, если к этому его не подталкивать.

Поэтому его нужно принуждать к работе путем наказания или поощрения.

Работник типа Y:

- существует естественная потребность в работе;
- стремится к ответственности;
- творческая личность.

Поэтому его нужно побуждать к работе, а не принуждать.

Характеристика этих двух теорий представлена в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Сравнительная характеристика теорий «X» и «Y»

Описание по признакам	Теория «X»	Теория «Y»
1	2	3
1. Представления руководителя о человеке	<p>Люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы</p> <p>У людей нет честолюбия и они избегают ответственности, предпочитая, чтобы ими руководили</p> <p>Больше всего люди хотят защищённости</p> <p>Чтобы заставить людей работать, необходимо принуждение, контроль и угроза наказания</p>	<p>Труд - процесс естественный. При благоприятных условиях люди не только принимают ответственность, но и стремятся к ней</p> <p>Если люди принимают цели организации, то они будут использовать самоуправление и самоконтроль</p> <p>У людей развиты потребности высших уровней</p> <p>Способность к творческому решению проблем у людей встречается часто, потенциальный интеллект среднего человека недоиспользуется</p>

Продолжение таблицы 1.1

1	2	3
2. Практика руководства		
а) планирование	Централизованное распределение задач, единоличное определение целей стратегии, тактики	Поощрение определения целей подчинёнными в соответствии с целями организации
б) организация	Четкое структурирование задач, полномочия не делегируются	Высокая степень децентрализации полномочий
в) контроль	Тотальный, всеобъемлющий	Самоконтроль подчиненных в процессе работы, контроль руководителя по ее завершении
г) общение	Жесткая регламентация поведения	Руководитель действует как связующее звено в обмене информацией
д) принятие решений	Отрицание права свободы принятия решений подчиненными	Активное участие подчиненных в принятии решений.
3. Использование власти и влияния	Психологическое давление, угроза наказания, власть, основанная на принуждении	Убеждение и участие, власть через положительное подкрепление
4. Стиль руководства	Авторитарный	Демократичный

Теория трудовых установок А. Гастева была разработана в 20-е годы XX века. Она является отражением энтузиазма советских людей того времени (лозунг и, досрочное выполнение плана, социалистические соревнования).

Для применения теории А. Гастева на практике должны быть созданы мотивы, апеллирующие к высшим человеческим характеристикам, таким как энтузиазм, долг, совесть, дух соревнования.

Все эти теории создают очень различные ориентиры для осуществления функции мотивирования. Они апеллируют к разным категориям потребностей и мотивов человека.

Как можно заметить, при различных подходах к вопросу мотивации все авторы сходятся в одном: мотив является причиной, побудителем деятельности человека. В связи с тем, что мотивы у каждого человека индивидуальны, обусловлены особенностями его личности, сложившейся системой ценностных ориентации, социальным окружением, возникающими ситуациями и проч., то и пути удовлетворения потребностей различны. Мотивационная сфера динамична и зависит от многих обстоятельств. Но некоторые мотивы относительно устойчивы и, подчиняя себе остальные мотивы, становятся как бы стержнем всей сферы.

Различия в действиях разных людей в одинаковых условиях при достижении одних и тех же целей объясняются тем, что люди различаются по степени энергичности и упорства, одни на разнообразные ситуации отвечают разнообразными действиями, а другие в тех же ситуациях действуют однообразно.

В основе любой деятельности лежит мотив, побуждающий к ней человека, но не всегда деятельность может полностью удовлетворить мотив. В таком случае человек, завершив одну деятельность, обращается к другой. Если деятельность продолжительная, то в ее процессе мотив может изменяться. Так, хорошие карандаши, краски побуждают желание порисовать ими. Однако через некоторое время это занятие может рисовальщику наскучить. Иногда, напротив, при сохранении мотива может изменяться выполняемая деятельность. Например, увлекшись сначала рисованием акварельными красками, человек затем начинает работать маслом. Между развитием мотива и освоением деятельности нередко возникают «рассогласования»: развитие мотивов может опережать формирование

									Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата					19

деятельности, а может отстать от него, что сказывается на результате деятельности.

Мотивация определяет выбор между различными возможными действиями, регулирующий, направляющий действие на достижение специфических для данного мотива целевых состояний и поддерживающий эту направленность. Короче говоря, мотивация объясняет целенаправленность действия.

Мотивация не является единым процессом, равномерно от начала и до конца пронизывающим поведение. Она складывается из разнородных процессов, осуществляющих регуляцию поведения, прежде всего до выполнения действия и после него. Так, вначале происходит процесс взвешивания возможных исходов действия, оценивания их последствий. Несмотря на то что деятельность мотивирована, т.е. направлена на достижение цели мотива, ее не стоит смешивать с мотивацией. Деятельность складывается из таких компонентов, как умения, навыки, знания. От мотивации зависит, как и в каком направлении будут использованы различные функциональные способности. Мотивацией объясняется выбор между различными возможными действиями, различными вариантами восприятия и возможными путями мышления, а также интенсивность и упорство в осуществлении выбранного действия и достижении его результатов.

### 1.3 Мотивация школьников старших классов

Старший школьный возраст характеризуется следующими объективными изменениями в жизни школьника: близким завершением среднего образования; необходимостью выбора профессии; исходящими от взрослых требованиями отдачи обществу всего того, что получили ученики в школе; объективными свидетельствами взрослости; столкновением с новыми формами обучения (семинары, зачеты, ...) и т.д.

Столкновению мотивации учения в этом возрасте содействует ряд особенностей старшеклассника:

						Лист
						20
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		

- потребность в жизненном самоопределении и обращенность планов в будущем, осмысление с этих позиций настоящего;
- тенденция к осознанию школьником своего мировоззрения как сплава социальных и познавательных мотивов, ориентаций;
- потребность самосознания себя как целостной личности, оценке своих возможностей в выборе профессии, в самосознании своей жизненной позиции;
- необходимость самоограничения как обратной стороны самоопределения;
- интерес ко всем формам самообразования;
- четко выраженный избирательный характер мотивов и целей под углом зрения выбора профессии;
- устойчивость интересов, их относительная независимость от мнения окружающих.

Становление мотивации учения в старшем школьном возрасте затрудняет:

- устойчивый интерес к одним предметам в ущерб усвоения других предметов;
- неудовлетворенность однообразием форм учебных занятий, отсутствием творческих и проблемно-поисковых форм учебной деятельности;
- отрицательное отношение к формам жесткого контроля со стороны учителя;
- сохранение ситуативных мотивов выбора жизненного пути (например, по аналогии с товарищем);
- недостаточная устойчивость социальных мотивов долга при столкновении с препятствиями на пути их реализации.

К концу старшего школьного возраста осуществляется взаимовлияние и взаимопроникновение социальных и познавательных мотивов, уменьшение или отсутствие конфликта между ними, что объясняется все большей

						Лист
						21
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		

соотнесенностью школьниками личных познавательных установок с требованиями общества.

Мотивы самообразования сливаются с мотивами самовоспитания свойств личности и отдачи обществу. В целом это способствует гармоническому развитию личности старшеклассника.

Самоопределение в ходе выбора профессии и построения планов своей жизни требует и самоограничения, а это значит, что школьник должен уметь наложить внутренний запрет на некоторые цели, их постановку и реализацию.

Актуальным для современной школы является воспитание следующих мотивов:

- продолжение образования независимо от формы, в которой оно будет осуществляться (образование в очном, заочном, вечернем обучении, самообразование в ходе профессиональной деятельности);
- достижение компетентности – соответствия своей осведомленности, общих профессиональных качеств личности требованиям профессиональной деятельности.

Наличие таких мотивов обеспечит перспективу полноценного и гармоничного развития выпускников школы, их готовность к будущей профессиональной и социальной жизни.

К концу старшего школьного возраста развитие мотивационной сферы, конечно, не заканчивается. Исследования свидетельствуют об изменении мотивов учения в студенческом возрасте.

Безусловно, мотивы самообразования совершенствуются в ходе профессиональной деятельности человека в течение всей его жизни. У взрослого человека формирование мотивационной сферы во многом становится задачей самовоспитания.

									Лист
									22
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата					

## 2 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ФГБОУ ВО «КЕМТИПП» (УНИВЕРСИТЕТ)

### 2.1 История создания и развития

1972 г. – дата основания института. На момент его открытия существовало три факультета: механический, технологический и вечернего и заочного обучения.

На механическом факультете осуществлялась подготовка инженеров по следующим специальностям: «Машины и аппараты пищевых производств», «Холодильные машины и компрессорные установки». На технологическом факультете было открыто 5 специальностей:

- «Технология хлебопекарного, макаронного и кондитерского производств».
- «Технология мяса и мясных продуктов».
- «Технология молока и молочных продуктов».
- «Технология бродильных производств».
- «Технология организации общественного питания».

На начальном этапе своего существования институту всячески оказывалась помощь и поддержка со стороны центральных вузов.

Преподаватели, закончившие аспирантуру в Московском институте мясной и молочной промышленности, Ленинградском технологическом институте холодильной промышленности и Московском технологическом институте пищевой промышленности приезжали работать в КемТИПП. К марту 1974 года было сформировано уже 18 кафедр, а в 1976 году – 30, из них 7 кафедр были выпускающими.

Первые выпускники института появились в июне 1977 года, именно тогда состоялась защита дипломных работ. Результат – 294 инженера пищевой и мясомолочной промышленности получили свои дипломы. В дальнейшем количество выпускников увеличивалось, начали открываться новые

									Лист
									23
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата					



специальности: в 1982 г. – «Технология жиров», 1985 г. – «Автоматизация производственных процессов и автоматизированные системы управления», 1988 г. – «Экономика и управление в отраслях агропромышленного комплекса».

В январе 1989 года Минвузом РСФСР был издан указ по внедрению программы целевой интенсивной подготовки специалистов в вузах республики, в том числе и КемТИПП. Вуз заключил договоры с производственным объединением «Томскмолагропром», Барнаульским молочным комбинатом, Заринским сыродельным комбинатом, Кемеровским молочным комбинатом и мясокомбинатом. Соглашения предусматривали целевую интенсивную подготовку инженеров-механиков и инженеров-технологов для названных предприятий. [12]

На предприятиях соответствующих отраслей выпускающими кафедрами вуза были организованы филиалы, в которых проходили занятия по учебно-исследовательской работе, лабораторные, практические занятия, производственная практика, защищались дипломные проекты. [12]

В ходе дальнейшего развития КемТИПП направил свои усилия на улучшение качества материальной базы – происходит увеличение объёма выпуска издаваемой учебно-методической литературы. С 1999 г. количество учебников, одобренных для использования в любых вузах, увеличилось с одного издания в год до семи.

Введение многоступенчатой системы образования – ещё один из главных этапов в развитии института. Эта система ориентирована на выпускников средних специальных учебных заведений, непрерывная профессиональная подготовка которых предусматривает последовательное прохождение трех ступеней обучения: квалифицированный рабочий, техник, инженер.

28 июня 1990 г. – создание «Центра непрерывной профессиональной подготовки специалистов», включающего в себя факультет многоступенчатой подготовки и учебные заведения (лицеи и техникумы), не являющихся подразделениями вуза. В 1994 г. К центру был присоединён среднетехнический

						Лист
						24
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		

факультет: на основании приказа Государственного комитета РФ по высшему образованию Кемеровский механико-технологический техникум был реорганизован в структурное подразделение КемТИПП на правах среднетехнического факультета.

В начале 1990-х гг. в КемТИПП начала осуществляться подготовка бакалавров и магистров по таким направлениям, как «Технология продуктов питания», «Технологические машины и оборудование» и «Экономика». В связи с этим был открыт факультет многоуровневой подготовки в 1992 году.

За годы своего существования КемТИПП вырос в многопрофильный образовательный комплекс, обеспечивающий качественную подготовку специалистов по ряду технических, технологических и экономико-управленческих специальностей. [12]

Сегодня он является ведущим центром по подготовке кадров для предприятий пищеперерабатывающей и ряда других отраслей промышленности Сибири, Дальнего Востока, Урала и стран СНГ. Статус одного из лучших высших учебных заведений Кузбасса КемТИПП подтверждает на российском уровне, занимая достойные места в рейтингах вузов страны. [12]

Преподавателей вуза насчитывается 450 человек, в том числе со степенями и званиями - около 70%. 13 профессоров университета – это члены Российских общественно-профессиональных и ряда международных академий.

Также есть заслуженные деятели науки и техники РФ и других областей деятельности. Кроме того, в вузе работают и награжденные знаками «Почетный работник высшего образования», «Почетный химик», «Почетный работник высшего профессионального образования».

Материально-техническая база и оснащённость КемТИПП не стоят на месте и с каждым годом активно развиваются.

В настоящее время вуз имеет в собственном распоряжении:

- учебных корпусов;

									Лист
									25
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата					

- научно-техническую библиотеку, подразделения которой находятся в трёх учебных корпусах. Насчитывается 6 читальных залов, также имеется электронный каталог библиотеки;
- столовую, в состав которой входят 5 буфетов и кондитерский цех;
- кафе;
- спортивные сооружения (стадион, лыжная база, спортивный и тренажёрный залы);
- студенческие общежития с благоустроенными комнатами гостиничного типа. В общежитиях также есть здравпункт, паспортный стол, «Молебная комната», центр по работе с населением;
- межвузовский санаторий-профилакторий «Юность», который находится в одном из общежитий. В санатории работают такие специалисты, как стоматолог, терапевт и инструктор по лечебной физкультуре. Наличие массажного кабинета;
- Интернет-ресурсы (26 компьютерных классов, мультимедийные средства: интерактивные доски, планшеты, проекторы, звуковые системы и др.)

12 февраля 2015 года вузу был присвоен новый статус – институт преобразовался в университет. Сокращённое название вуза осталось прежним, тем самым сохранив отраслевую индивидуальность, ведь КемТИПП – узнаваемый бренд.

Также с 24 ноября 2015 года начал своё существование бассейн «Сибирь», который предназначен не только для студентов КемТИПП, но и других вузов города.

Большое внимание при подготовке специалистов КемТИПП уделяет организации проведению всевозможных видов практик. Для прохождения производственной практики студенты выезжают на предприятия Сибирского региона, а также за его пределы, в том числе в Москву и Санкт – Петербург.

						Лист
						26
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		

## 2.2 Организационная структура управления

То, как организовано предприятие, определяет его способность адаптироваться в условиях изменения внешней среды. Организационная структура управления (ОСУ) – это группа структурных подразделений, находящихся между собой в устойчивых отношениях.

Перед тем, как выбрать ОСУ предприятия, необходимо учесть ряд факторов:

- сферу деятельности;
- организационно-правовую форму;
- стратегию, осуществляемую организацией;
- технологии;
- масштабы предприятия;
- обеспеченность ресурсами;
- квалификация персонала и др.

Выделяют следующие типы организационных структур:

- 1) линейная – характерны вертикальные связи (высший руководитель – линейные руководители – исполнители);
- 2) линейно-штабная – аналогична линейной структуре, но управление сосредоточено уже в штабах;
- 3) функциональная (вертикаль: руководитель – функциональные руководители – исполнители);
- 4) линейно-функциональная (основными связями являются линейные, функциональные – дополняющие);
- 5) дивизиональная - распределение обязанностей происходит по выпускаемой продукции или по регионам;
- 6) матричная - исполнитель может иметь двух и более руководителей.

Вуз возглавляет ректор, который несет персональную ответственность за организацию и результаты образовательной, научной, социально-экономической,

						Лист
						27
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		

производственно-хозяйственной и других видов деятельности университета, соблюдение финансовой дисциплины, достоверность учёта и отчётности и др.

С момента основания КемГИПП сменилось несколько ректоров:

- 1972-1975 гг. – Бойко Маринович Азаров;
- 1975-1978 гг. – Разгильдеев Геннадий Иннокентьевич;
- 1978-1988 гг. - Вальдур Аулисович Арет;
- 1988-1993 гг. – Кожевников Альберт Иванович;
- 1993-2012 гг. – Юстратов Владимир Петрович;
- 2012-2016 гг. – Просеков Александр Юрьевич. В настоящее время назначен исполняющим обязанности ректора КемГУ;
- с 2016 г. – Кирсанов Михаил Павлович.

Ректору подчиняются проректоры:

- 1) по учебной работе – Брагинский Владимир Ильич;
- 2) по экономике и социальным вопросам – Масленников Павел Васильевич;
- 3) по развитию имущественного комплекса – Голубцова Юлия Владимировна.

Также в подчинении у ректора деканы 7 факультетов:

- технологического – Киселева Татьяна Федоровна;
- механического – Майтаков Анатолий Леонидович;
- экономического – Мирошник Владимир Александрович;
- заочного – Короткий Игорь Алексеевич;
- магистратуры и аспирантуры – Козлова Оксана Васильевна;
- многоступенчатой профессиональной подготовки – Кителева Ольга Михайловна;
- среднетехнического – Вожаева Лидия Ивановна.

Организационная структура управления КемГИПП является линейно-функциональной и представлена на рисунке 2.1.

						Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		28

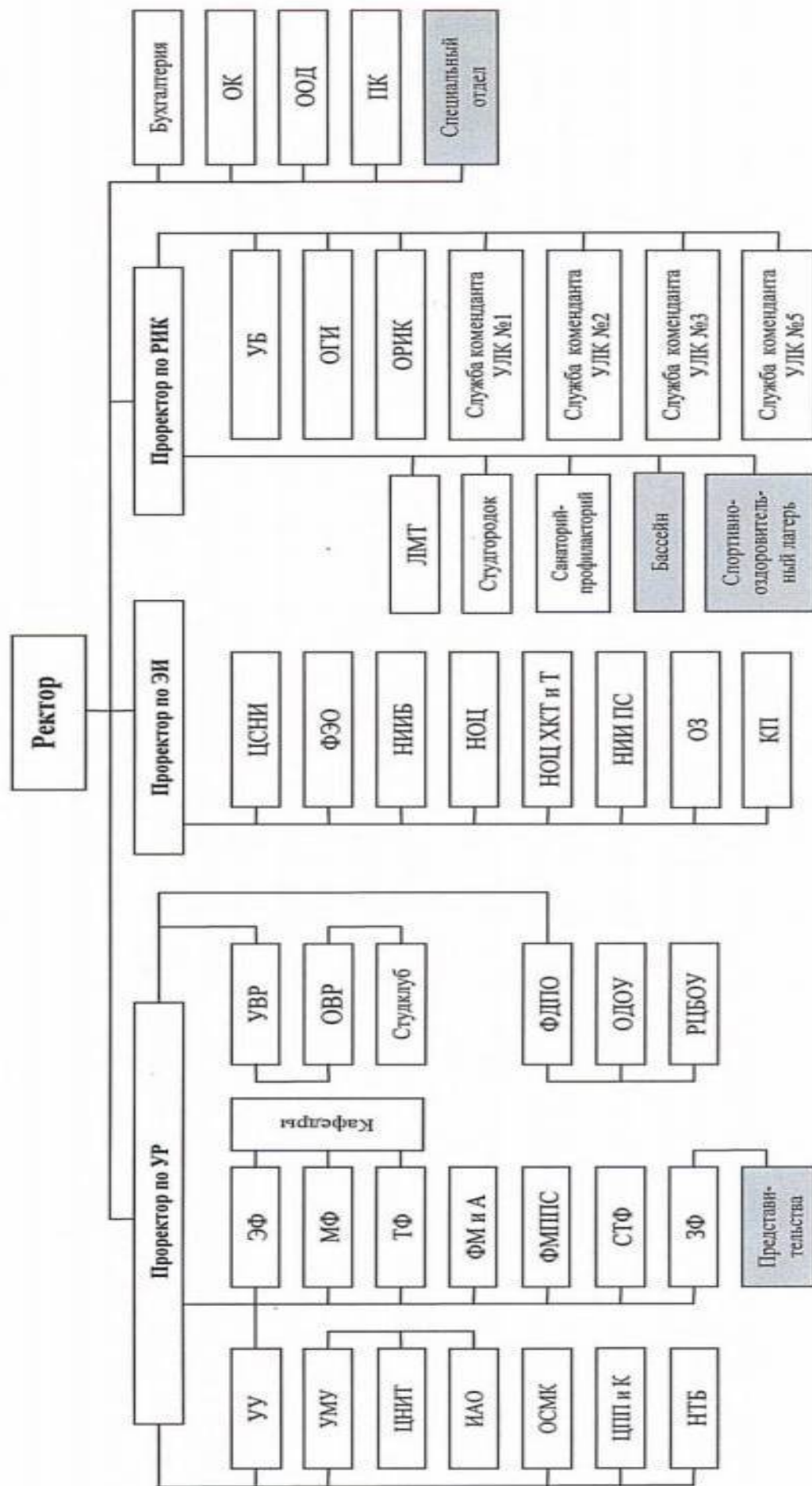


Рисунок 2.1 – Организационная структура управления КемТИИП

## 2.3 Маркетинговая среда

Одной из главных составляющих имиджа вуза является поддержание длительных и доверительных взаимоотношений между ним и его потребителями: абитуриентами и их родителями, студентами, государством в лице Министерства образования и науки РФ, работодателями. Университету необходимо понимать потребности своих потребителей и соответствовать их ожиданиям.

Вузу также нужно иметь выгодные взаимоотношения со своими партнёрами. Партнёры КемТИПП представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Партнёры КемТИПП

Наименование	Страна	Город
1	2	3
ОАО «Саянмолоко»	Россия	Саяногорск
МСАУ г. Кемерово «Стадион Химик»	Россия	Кемерово
ООО «Карачинский источник»	Россия	Новосибирская обл.
Межрегиональное управление Росалкогольрегулирования по Уральскому федеральному округу	Россия	Екатеринбург
ООО «Арт Лайф»	Россия	Томск
АВИДА молочный комбинат	Россия	Старый Оскол
Балтийский молочно-консервный комбинат детских продуктов	Украина	Балта
Белгородский хладокомбинат	Россия	Белгород
Вимм-Билль-Данн Продукты Питания	Россия	Москва
Гатчинский молочный завод	Россия	Гатчина
Глубокский молочноконсервный комбинат	Россия	Глубокое
КОАО «Азот»	Россия	Кемерово
ЗАО «ПФК ОБНОВЛЕНИЕ»	Россия	Новосибирск
АО «Евразиан Фудс»	Казахстан	Караганда
Московский опытный завод	Россия	Москва
Абакус Аналитические системы ГмбХ	Германия	Майнталь
Холдинговой компании «Сибирский Деловой Союз»	Россия	Кемерово
ОАО «Холдинговая компания «СДС-Алко»	Россия	Кемерово

Продолжение таблицы 2.1

1	2	3
ИП Волков А.П.	Россия	Кемерово
AgroexpoCZgroup	Чехия	Прага
ООО ПО «Химпром»	Россия	Кемерово
ГУ НИИ фармакологии ТНЦ СО РАН	Россия	Томск
ОАО «Кузбасский технопарк»	Россия	Кемерово
ОАО «Белебеевский ордена «Знак Почета» молочный комбинат»	Россия	Белебей
Общественный фонд содействия и развития бизнеса и предпринимательства «Единство»	Кыргызская республика	Бишкек
Европейская академия розничной торговли	Германия	Кельн
Университет г. Сувон	Ю. Корея	Сувон
Southwest University	Китай	Чунцын
ГУ «Ярославский государственный институт качества сырья и пищевых продуктов»	Россия	Ярославль
Цицикарский университет (КНР)	КНР	Цицикар
Центр международных программ при Министерстве образования Республики Таджикистан	Таджикистан	Душанбе
Институт физики полупроводников им. А.В. Ржанова Сибирского отделения РАН	Россия	Новосибирск
Каролинский институт	Швеция	Стокгольм
Институт Молекулярной биологии Национальной Академии Наук Республики Армении	Армения	Ереван
НП «Национальный электронно- информационный консорциум»	Россия	Москва
НИИ питания РАМН	Россия	Москва
НИИ детского питания РАСХН	Россия	Истра
ВНИИ пищевой биотехнологии РАСХН	Россия	Москва
ВНИИ пивобезалкогольной и винодельческой промышленности РАСХН	Россия	Москва
ВНИИ зерна и продуктов его переработки РАСХН	Россия	Москва
ВНИИ молочной промышленности РАСХН	Россия	Москва



Продолжение таблицы 2.1

1	2	3
ВНИИ мясной промышленности им. В.М. Горбатова РАСХН	Россия	Москва
НИИ пищевых концентратной промышленности и специальной пищевой технологии	Россия	Пос. Измайлово
ВНИИ жиров РАСХН	Россия	Санкт-Петербург
ВНИИ консервной и овощесушильной промышленности РАСХН	Россия	Видное
ГНУ НИИСС им. М. А. Лисавенко СО РАСХН	Россия	Барнаул
ГНУ СибНИИС СО РАСХН	Россия	Барнаул
Сибирский Научно-исследовательский институт переработки сельско-хозяйственной продукции (ГНУ СибНИИП)	Россия	п. Краснообск
Федеральное государственное унитарное предприятие «Тихоокеанский научно-исследовательский рыбохозяйственный центр»	Россия	Владивосток
Могилевский государственный университет продовольствия	Беларусь	Могилев
ООО «Живой Квас»	Россия	Новосибирск
ОАО «Золотые луга» «Молочный комбинат «Ишимский»	Россия	Тюмень
ОАО «Тюменский бройлер»	Россия	Тюменская обл.
ГКУ КО «Агентство по защите населения и территории Кемеровской области»	Россия	Кемерово
ОАО «Хлебообъединение «Восход»	Россия	Новосибирск
ООО «Новая Империя Туризма»	Россия	Новосибирск, Алтайский край
ЗАО «Алексеевский молочноконсервный завод»	Россия	Белгородская обл.
ООО «Сибирский Гурман-Новосибирск»	Россия	Новосибирск
ООО «Крио-Техника»	Россия	Новосибирск
ООО «Технохолд»	Россия	Томск
ОАО «Режевский хлебокомбинат»	Россия	Реж
ООО «МПО Скоморошка»	Россия	Кемерово
Межрегиональное управление Федеральной службы по регулированию алкогольного рынка по Сибирскому федеральному округу	Россия	Новосибирск

## 2.4 Организация профориентационной деятельности

В настоящее время имеет место проблема набора студентов, с которой сталкивается большинство высших учебных учреждений как частных, так и государственных. Поэтому эффективная профориентационная деятельность для привлечения абитуриентов в вуз является актуальной.

Само возникновение профессиональной ориентации связывают с появлением первого кабинета профориентации в Страсбурге в 1903 году и бюро по выбору профессий в Бостоне (США) в 1908 г. Работа этих первых профориентационных служб основывалась на «трехфакторной модели» Ф. Парсонса, когда у претендента на те или иные профессии выявляли способности и психологические качества, соотносили их с требованиями профессий и, уже на основании этого, выдавали рекомендацию о пригодности или не пригодности человека к данной профессии. [11]

Цель профориентации - помощь индивиду в выборе профессии, изучении собственных личных качеств, индивидуальных особенностей, востребованности профессий на рынке труда и поиск такого вида деятельности, который подходит ко всему вышеперечисленному в наибольшей степени.

Выбор профессии – ответственное дело на жизненном пути каждого человека, требующее времени, подготовки и знаний. Люди выбирают профессию, опираясь на мнение и советы родителей, близких, друзей и знакомых. Но всё же решающим фактором остаётся собственное решение.

Выделяют «три кита», на которых основан выбор профессии: «Хочу-могу-надо» - это формула профессионального успеха, осознанного выбора.

Позиция «хочу» - это стремления, интересы, цели, профмотивы (чем бы хотел заниматься каждый трудовой день). Но одного «хочу» в принятии такого важного решения недостаточно.

Позиция «могу» - это учёт способностей, навыков и знаний, а также здоровья. Каждый из нас имеет различные способности, к примеру, творческие

									Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата					33

(музыкальные, творческие, актёрские) и интеллектуальные (способность к иностранным языкам, физике, биологии). Здесь уже стоит вопрос: «Что я могу?». Нравится мне более усидчивые профессии или требующие активной деятельности. Учитываются черты характера. Материальное состояние семьи также имеет немаловажное значение при выборе профессии.

Позиция «надо» включает следующее:

- востребованность определённой профессии на рынке труда;
- где можно обучиться данной профессии.

Профессия должна иметь спрос на рынке труда. «Надо» - это знание о том, какова доля вероятности трудоустройства по выбираемой профессии.

Наглядно формулу «хочу-могу-надо» можно увидеть на рисунке 2.2.



Рисунок 2.2 – Схема правильного выбора профессии

Современный вуз может быть конкурентоспособным в случае использования эффективной профориентационной работы. Студенты являются главным конкурентным преимуществом, их необходимо правильным путём направлять в образовательное учреждение. Чтобы вузам уцелеть в конкурентной борьбе, им

стоит подходить к выбору методов профориентационной деятельности творчески и комплексно.

В Кемеровском технологическом институте пищевой промышленности (университете) создан центр профориентации, практики и карьеры (ЦППиК). Его деятельность направлена на улучшение показателей эффективности вуза, он рассматривает вопросы набора абитуриентов, реализации практики и трудоустройства студентов.

ЦППиК занимается следующим:

- организует очные курсы по подготовке к ЕГЭ, участию в олимпиадах международного и регионального уровня по профильным предметам вуза. Также предоставляет возможность прохождения дистанционного обучения и онлайн режима подготовки к ЕГЭ;
- способствует внешкольной работе учащихся (создание, круглых столов школьников, научных кружков, выполнение исследовательских работ со школьниками);
- привлекает наиболее опытных преподавателей университета к работе со школьниками;
- организует практики студентов и магистрантов;
- организует работу, направленную на международное сотрудничество в области образования и др.

КемТИПП проводит психологическое тестирование по методике «Профориентатор», которое можно пройти на сайте вуза.

Также для будущих студентов проводятся дни открытых дверей, где школьники и их родители могут познакомиться с работой вуза, узнать о направлениях подготовки студентов и правилах приёма в вуз, стать участниками экскурсии по университету и посетить уникальный лабораторный комплекс НИИ биотехнологии КемТИПП.

## 2.5 Анализ финансово-хозяйственной деятельности

### ФГБОУ ВО «КемТИПП» в 2012-2014 гг.

Анализ финансово-хозяйственной деятельности направлен на определение прибыльности и платёжеспособности организации. Он необходим для принятия оптимальных управленческих решений. Данный анализ состоит из двух разделов, которые тесно связаны и взаимодополняют друг друга: финансовый и управленческий (производственный) анализы.

Основные источники финансирования вуза – бюджетное финансирование и внебюджетная деятельность (аренда, платное обучение студентов, повышение квалификации, научно-исследовательские работы и т.д.).

При проведении анализа финансово-хозяйственной деятельности КемТИПП использовались следующие показатели, характеризующие общие доходы деятельности вуза в своей совокупности:

- доходы от собственности;
- доходы от оказания платных услуг (работ);
- доходы от операций с активами;
- прочие доходы;
- доходы будущих периодов.

В тесной взаимосвязи с доходами находятся расходы, которые также были проанализированы в данной работе. К общим расходам вуза относятся:

- оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда;
- приобретение работ, услуг;
- социальное обеспечение;
- прочие расходы;
- расходы по операциям с активами.

В таблице 2.2 представлен расчет показателей для анализа финансово-хозяйственной деятельности ФГБОУ ВО КемТИПП.

						Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		36

Таблица 2.1 - Основные показатели финансовой деятельности ВУЗа

тыс.руб.

Показатели	2012	2013	2014	Отклонения					
				2012-2013		2013-2014		2012-2014	
				+/-	%	+/-	%	+/-	%
<b>1. Доходы:</b>	578 285,3	675 015,1	1 071 735,0	96 729,8	16,7	396 719,9	58,8	493 449,7	85,3
1.1 от собственности	586,6	417,7	-	-168,9	-28,8	-417,7	-100	-586,6	-100
1.2 от оказания платных услуг (работ)	140 849,1	169 447,3	187 577,8	28 598,2	20,3	18 130,5	10,7	46 728,7	33,2
1.3 от операций с активами	-34 360,4	-8 465,2	-990 635,3	25 895,2	75,4	-982 170,1	-116 раз	-956 274,9	-27 раз
1.4 прочие доходы	471 248,1	513 518,9	1 505 939,6	42 270,8	9,0	992 420,7	193,3	1 034 691,5	219,6
1.5 доходы будущих периодов	-38,1	96,4	368 852,9	134,5	353,0	368 756,5	3825 раз	368 891,0	9682 раза
<b>2. Расходы:</b>	591 834,8	683 056,8	669 605,3	91 222,0	15,4	-13 451,5	-2,0	77 770,5	13,1
2.1 Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда	306 522,3	330 140,2	334 493,4	23 617,9	7,7	4 353,2	1,3	27 971,1	9,1
2.2 Приобретение работ, услуг	95 383,4	148 379,1	125 216,5	52 995,7	55,6	-23 162,6	-15,6	29 833,1	31,3
2.3 Социальное обеспечение	782,2	520,6	519,6	-261,6	-33,4	-1,0	-0,2	-262,6	-33,6
2.4 Прочие расходы	97 997,4	113 173,3	121 588,3	15 175,9	15,5	8 415,0	7,4	23 590,9	24,1
2.5 Расходы по операциям с активами	91 149,5	90 843,6	87 787,5	-305,9	-0,3	-3 056,1	-3,4	-3 362,0	-3,7
<b>Результат</b>	-13 549,5	-8 041,7	402 129,7	5 507,8	40,6	410 171,4	51 раз	415 679,2	30,7 раз

По данным таблицы 2.2 можно отметить значительное увеличение доходов в 2014 году в сравнении с предыдущими годами. Данные изменения произошли за счёт увеличения прочих доходов и доходов будущих периодов.

Расходы за анализируемые периоды менялись в маленькой степени. В сравнении с 2013 годом в 2014 сокращение составило 2% (13 451,5 т. р.), в основном за счёт снижения расходов на приобретение работ и услуг.

Расчёт показателей для анализа структуры доходов и расходов основных финансовых показателей деятельности вуза представлен в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Структура доходов и расходов основных финансовых показателей

Показатели	2012		2013		2014	
	тыс.руб.	уд.вес (%)	тыс.руб.	уд.вес (%)	тыс.руб.	уд.вес (%)
<b>1. Доходы:</b>	578 285,3	100	675 015,1	100	1 071 735	100
1.1 от собственности	586,6	0,1	417,7	0,06	0	0
1.2 от оказания платных услуг (работ)	140 849,1	24,36	169 447,3	25,1	187 577,8	17,5
1.3 от операций с активами	-34 360,4	-5,94	-8 465,2	-1,25	-990 635,3	-92,43
1.4 прочие доходы	471 248,1	81,49	513 518,9	76,08	1 505 939,6	140,51
1.5 доходы будущих периодов	-38,1	-0,01	96,4	0,01	368 852,9	34,42
<b>2. Расходы:</b>	591 834,8	100	683 056,8	100	669 605,3	100
2.1 оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда	306 522,3	51,79	330 140,2	48,33	334 493,4	49,95
2.2 приобретение работ, услуг	95 383,4	16,12	148 379,1	21,72	125 216,5	18,7
2.3 социальное обеспечение	782,2	0,13	520,6	0,08	519,6	0,08
2.4 прочие расходы	97 997,4	16,56	113 173,3	16,57	121 588,3	18,16
2.5 расходы по операциям с активами	91 149,5	15,4	90 843,6	13,3	87 787,5	13,11

Из данных таблицы 2.3 видно, что в структуре доходов наибольший удельный вес занимают прочие доходы (140,51%), в структуре расходов – оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда (49,95%). В целом, за весь анализируемый период наблюдается положительная динамика роста доходов. Наименьший удельный вес у такого показателя, как расходы на социальное обеспечение (0,08%).

Наглядно данные изменения основных показателей финансовой деятельности вуза можно увидеть на рисунке 2.3.

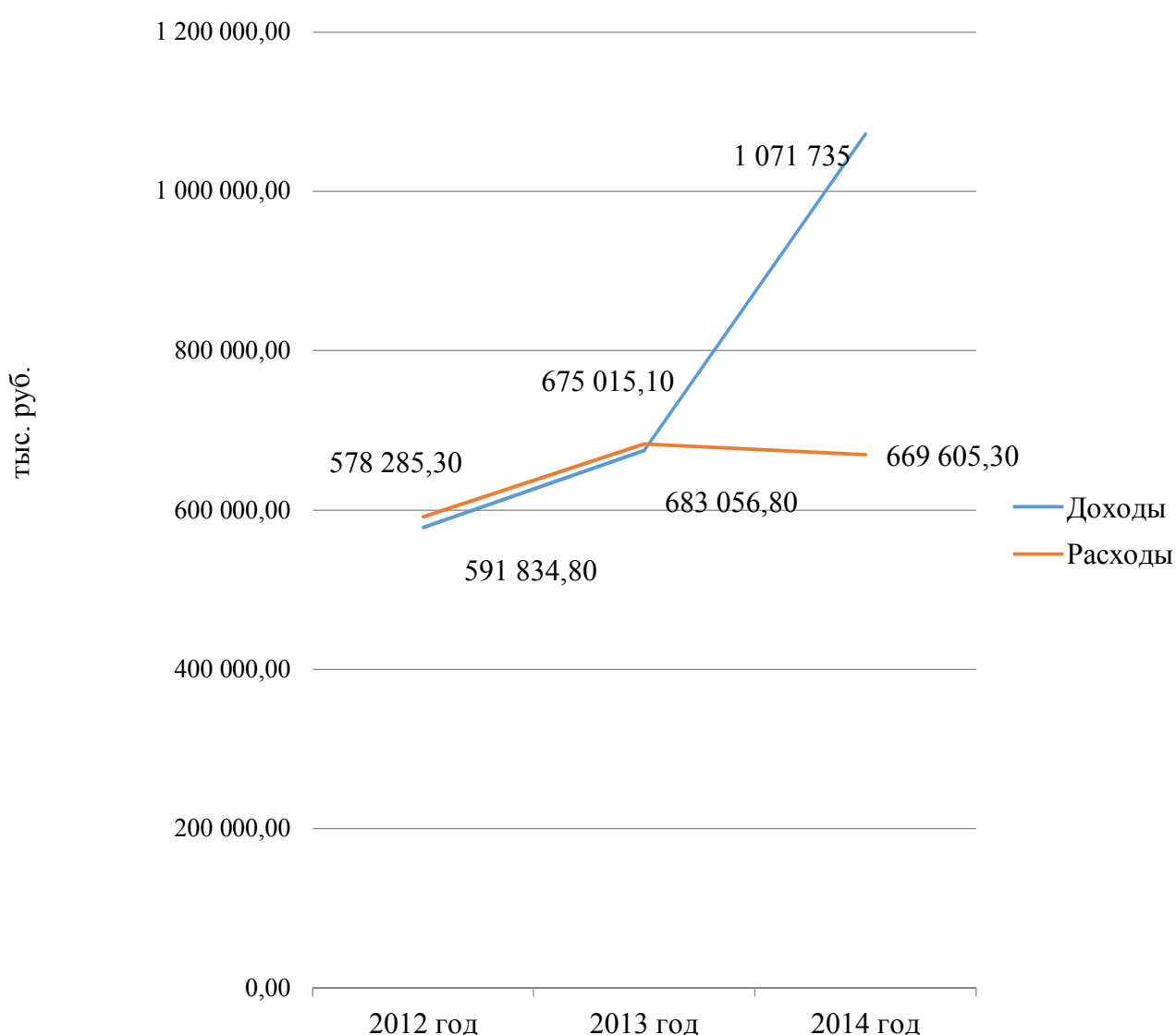


Рисунок 2.3 – Основные показатели финансовой деятельности вуза



Таблица 2.4 – Динамика основных хозяйственных показателей

Показатели	2012	2013	2014	Отклонения					
				2012-2013		2013-2014		2012-2014	
				+/-	%	+/-	%	+/-	%
<b>1. Общая численность студентов (дневное отделение)</b>	2469	2450	2463	-19	-0,8	13	0,5	-6	-0,2
1.1 Экономический факультет	824	873	935	49	5,9	62	7,1	111	13,5
1.2 Механический факультет	531	500	480	-31	-5,8	-20	-4	-51	-9,6
1.3 Технологический факультет	534	545	550	11	2,1	5	0,9	16	3
1.4 Факультет многоуровневой подготовки	187	148	126	-39	-20,9	-22	-14,9	-61	-33,2
1.5 ФМППС	393	384	372	-9	-2,3	-12	-3,1	-21	-5,3
<b>2. Численность студентов на контрактной основе</b>	2012	1949	1916	-63	-3,1	-33	-1,7	-96	-4,8
<b>3. Численность студентов на бюджетной основе</b>	457	501	547	44	9,6	46	9,2	90	19,7
<b>4. Общая численность работников</b>	938	797	706	-141	-15	-91	-11,4	-232	-24,7
В том числе: 2.1 ППС:	361	346	319	-15	-4,2	-27	-7,8	-42	-11,6
-доктор	51	47	47	-4	-7,8	0	0	-4	-7,8
-кандидат	215	216	197	1	0,5	-19	-8,8	-18	-8,4

Из данных таблицы 2.4 следует, что за анализируемый период общая численность студентов существенно не менялась.

Важно отметить численное сокращение студентов, обучающихся на контрактной основе, и увеличение – на бюджетной основе.

Что касается общей численности работников, то в период 2012-2014 гг. прослеживается её сокращение на 24,7%. В 2014 году насчитывается 706 человек, когда как в 2012 году было 938. Такое сокращение произошло за счёт вспомогательного персонала.

Численность профессорско-преподавательского состава в 2014 году составила 319 человек.

Структура общей численности студентов представлена в таблице 2.5.

Таблица 2.5 – Структура общей численности студентов

Показатели	2012		2013		2014	
	чел.	уд.вес (%)	чел.	уд.вес (%)	чел.	уд.вес (%)
1. Общая численность студентов:	2469	100	2450	100	2463	100
1.1 экономический факультет	824	33,37	873	35,63	935	37,96
1.2 механический факультет	531	21,51	500	20,41	480	19,49
1.3 технологический факультет	534	21,63	545	22,25	550	22,33
1.4 факультет многоуровневой подготовки	187	7,57	148	6,04	126	5,12
1.5 ФМППС	393	15,92	384	15,67	372	15,1

Из данных таблицы 2.5 видно, что преимущественное количество студентов у экономического факультета, далее по порядку располагаются студенты технологического и механического факультетов. Именно на этих факультетах выделяется большее количество бюджетных мест.

Количество студентов, обучающихся на контрактной основе, сократилось в связи с высокой стоимостью обучения в сравнении с другими вузами.

### 3 АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ ПРИ ВЫБОРЕ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ В ГОРОДЕ МЫСКИ В 2016 ГОДУ

#### 3.1 Характеристика исследования

Каждый выпускник школы и его родители задумываются о поступлении в высшее учебное заведение. Их, в основном, волнуют одни и те же вопросы: «Стоит ли поступать в вуз?», «Какой из вузов выбрать?», а также «Какую выбрать специальность?». Такие волнения можно объяснить тем, что в стране большое разнообразие образовательных учреждений, поэтому выбрать непросто. Высшие учебные заведения, в свою очередь, сталкиваются с проблемой набора абитуриентов. Этому способствует ряд причин, например, небольшое количество бюджетных мест; частые изменения правил поступления в вузы и сдачи ЕГЭ. В решении данной проблемы заинтересованы все вузы страны, что влечёт за собой жёсткую конкуренцию, именно поэтому изучение вопроса о мотивации при выборе вуза представляется вполне актуальным.

Целью данного исследования является анализ мотивации выпускников школ при выборе высшего учебного заведения. В марте 2016 года было проведено анкетирование в школах № 2, 4 и 5 города Мыски Кемеровской области - 127 опрошенных (из них 80 - девушки, 47 – юноши).

Наряду с проведением опроса с учащимися была также проведена небольшая часть профориентационной работы, в ходе которой ребятам предоставили информацию о Кемеровском технологическом институте пищевой промышленности (университет):

- местонахождение вуза;
- направления подготовки;
- общежития;
- студенческие организации.

									Лист
									42
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата					

### 3.2 Результаты исследования

В приложении Б представлена анкета, которая предлагалась респондентам, состоящая из 12 вопросов (из них 10 - открытого типа).

По составу семьи респонденты распределились следующим образом: 78% - полная, 18% - неполная, 2,4% - опекунская и 1,6% - многодетная (данные результаты представлены на рисунке 3.1).

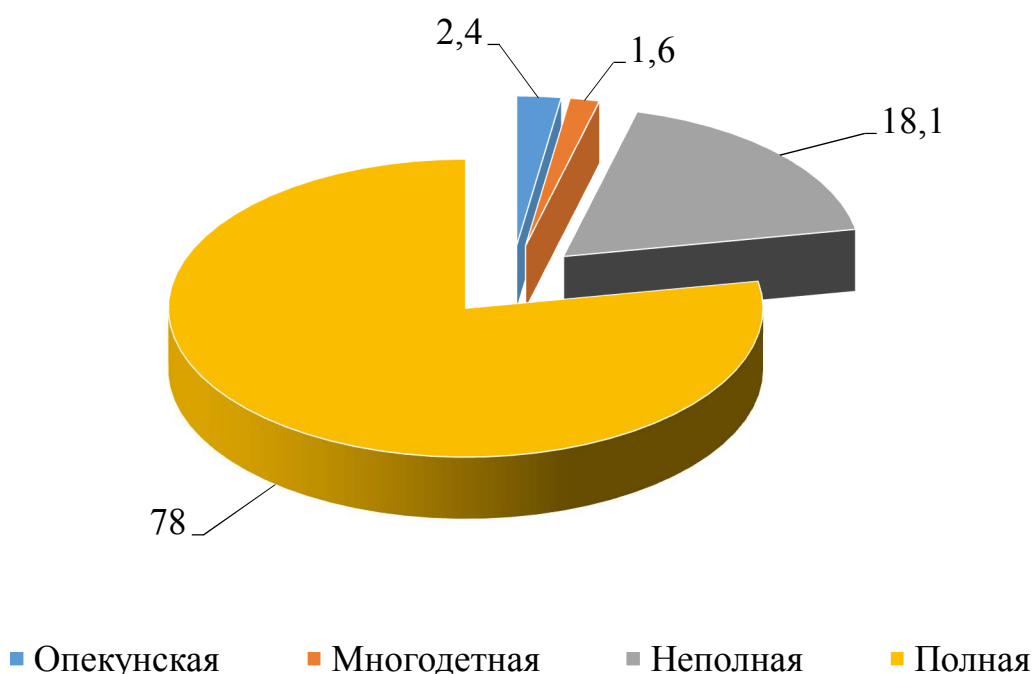


Рисунок 3.1 – Распределение респондентов по составу семьи

После окончания школы перед выпускниками открыт целый мир, им предстоит сделать выбор, который определит их ближайшее будущее. Что же делать дальше, чем заняться? Каждый из нас проходил через такое «испытание». В связи с этим в анкету был включён вопрос на данную тему, варианты ответов представлены на рисунке 3.2.

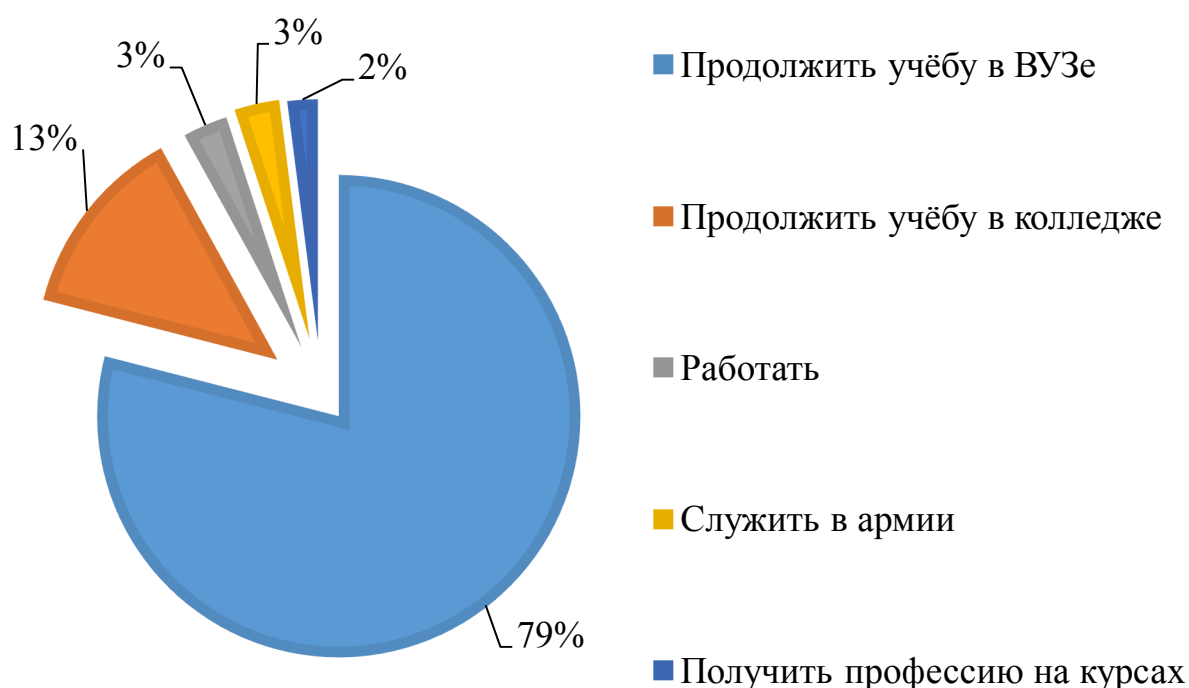


Рисунок 3.2 - Ответы на вопрос: "Чем бы Вы хотели заняться после окончания школы?"

Из выше приведённых данных видно, что большинство учеников (79%) планирует поступать в высшие учебные заведения, 13% - продолжить учёбу в колледже. Исходя из чего, можно сделать вывод о том, что выпускники стремятся стать более грамотными и высокообразованными людьми, а также востребованными специалистами на рынке труда.

В нашей стране действует большое количество высших учебных заведений, каждому абитуриенту предлагается достаточно возможностей для реализации своего потенциала. В Кемеровской области основаны такие вузы, как:

- Кемеровский государственный университет (КемГУ);
- Кемеровский технологический институт пищевой промышленности (КемТИПП);
- Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачёва (КузГТУ);

- Кемеровский государственный сельскохозяйственный институт (КемГСХИ);
- Кемеровская государственная медицинская академия (КемГМА);
- Российский Экономический Университет им. Г. В. Плеханова, Кемеровский институт (РЭУ им. Г.В. Плеханова);
- Кемеровский государственный институт культуры (КемГИК (бывш. КемГУКИ)).

Ввиду того, что Мыски – город маленький, в нём нет ни одного высшего учебного заведения, выпускникам школ приходится уезжать из родного края для продолжения своей учебной деятельности. В анкете абитуриентам был поставлен вопрос о том, выбрали ли они вузы для поступления и какие. Процент неопределившихся с выбором образовательного учреждения составил 29,1%, остальная часть (70,9%) уже сделала такой выбор. Результаты данного опроса представлены на рисунке 3.3.

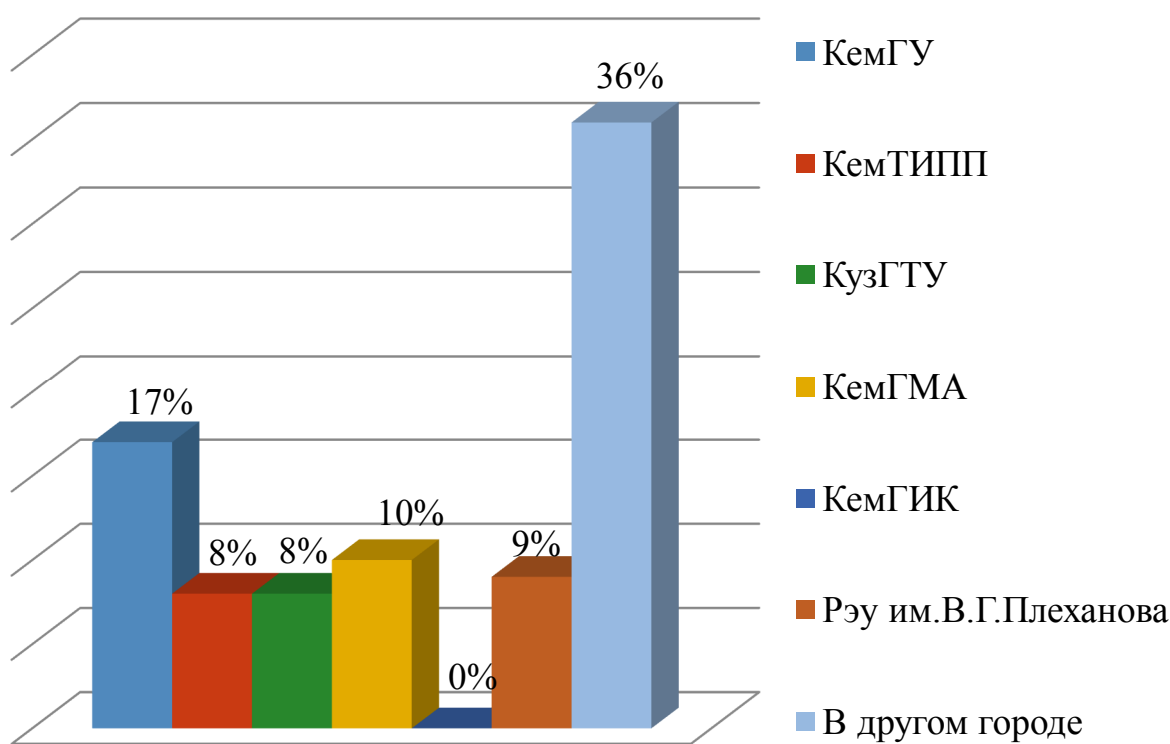


Рисунок 3.3 – Выбор вуза выпускниками школ г. Мыски

Анализ результатов данного исследования показал, что среди кемеровских вузов лидерские позиции занимают КемГУ и КемГМА. Институт культуры остался без внимания.

Также было замечено явное стремление выпускников школ поступить в города за пределами Кемеровской области (36% опрошенных), в такие, как Новосибирск, Томск, Барнаул и Санкт-Петербург.

С помощью анкетирования удалось выявить основные критерии, которыми будущие студенты руководствуются при выборе вуза. Ими служат:

- наличие интересующих направлений (23%);
- наличие бюджетных мест (21%);
- дальнейшее трудоустройство (20%);
- наличие общежития (12%);
- стоимость обучения и престижность вуза (9%);
- удобное расположение вуза (6%).

Выпускник школы - это личность, готовая к осознанному выбору профессии. В ходе данного процесса он получает необходимую информацию о вузах, их характеристике, какие образовательные услуги они предоставляют и прочее со стороны. Исследование помогло определить, что или кто влияет на предпочтения учеников при выборе вуза для дальнейшего обучения.

Стоит отметить, что мнение семьи для молодых ребят является основным фактором, ведь родители уже проходили через это, у них есть достаточный опыт и знания.

На втором месте расположились средства массовой информации: реклама в газетах, журналах, на телевидение, справочная литература, официальный сайт вуза.

Также есть и те, кто более самостоятелен в своём выборе, несмотря на то, что вокруг «витают» огромный поток информации. Процент таких опрошенных не велик.

Данные представлены в таблице 3.1.

									Лист
									46
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата					

Таблица 3.1 – Основные факторы, оказывающие влияние на выбор вуза

Факторы	%
Семья, родители	39
СМИ	22
Отзывы студентов и выпускников Вуза	17
Материальное положение в семье	12
Модная профессия	10
Друзья, знакомые	6
Школа, учителя	3
Свой вариант: - самостоятельный выбор; - желание, интерес; - возможность реализовать свои способности	

Когда перед вами стоит выбор, вы взвешиваете свои «за» и «против». То же происходит в тот момент, когда выпускники школ решают, стоит ли идти учиться дальше или нет. Что же может негативно повлиять на желание поступить в вуз?

Таковыми факторами могут быть:

- высокая оплата обучения;
- неуверенность в значимости и полезности получения диплома о высшем образовании;
- небольшое количество бюджетных мест;
- нежелание учиться.

Именно эти варианты были предложены в качестве ответов в опросе. Стоимость обучения и наличие бюджетных мест являются самыми важными и отталкивающими факторами, влияющими на желание поступить в высшее учебное заведение. Это можно объяснить тем, что обучение ныне дорогое,



желающих учиться много, а бюджетные места выделяются исключительно в ограниченном количестве, а где-то и вовсе не предоставляются.

В процессе анкетирования также было выявлено, для чего респонденты хотят получить высшее образование (рисунок 3.4).

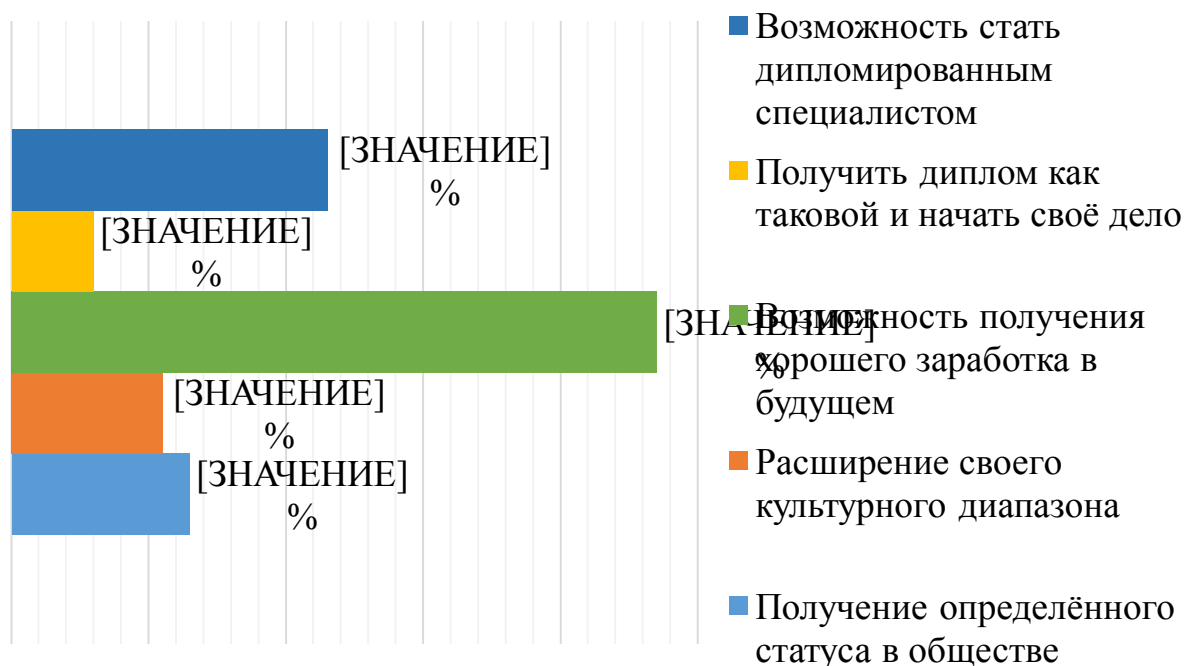


Рисунок 3.4 – Ответы на вопрос: «Для чего, Вы хотите получить высшее образование?»

Лидирующую позицию занимает вариант ответа «возможность получения хорошего заработка в будущем» - это 47% из числа опрошенных, что вполне ожидаемо, ведь каждый стремится к хорошей жизни со всеми необходимыми благами, на которые нужно ещё и заработать. 23% респондентов привлекает внимание возможность стать дипломированными специалистами, получение диплома как такового и возможность открыть своё дело выпускников школ уже интересуют меньше – 6%.

Перед каждым человеком, в особенности выпускником школы, стоит очень важный вопрос: «Какую профессию выбрать?». Анкетирование позволило узнать,

в каких профессиональных направлениях деятельности ученики заинтересованы в наибольшей степени, а в каких – в наименьшей. Также оно помогло определить, какие из направлений, предлагаемых КемТИПП, являются привлекательными для будущих абитуриентов. Данные сведения представлены в таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Анализ выбора профессиональных направлений деятельности

Предложенные в анкете направления деятельности	Направления деятельности КемТИПП
Экономика – 16,5%	Автоматизация технологических процессов и производств – 11,8%
Юриспруденция – 18,9%	Пожарная безопасность – 15%
Торговое дело – 7,9%	Технологические машины и оборудование – 17,3%
Математика и механика 7,9%	Техносферная безопасность – 7,9%
Компьютерные и информационные науки – 7,1%	Продукты питания животного происхождения 9,4%, продукты питания из растительного сырья – 8,7%
Горное, нефтегазовое дело и геодезия – 12,6%	Биотехнология – 19,7%
Общественное питание (пищевая промышленность) – 4,7%	Экономика – 25,2%
Физико-технические науки и технологии – 7,9%	Менеджмент – 21,3%
Строительство – 11,8%	Управление качеством – 17,3
Медицина – 22,8%	Торговое дело – 15%
Нанотехнологии и наноматериалы – 3,9%	Сервис 10,2%

В наибольшей степени выпускников школ города Мыски интересуют такие направления деятельности, как медицина, юриспруденция и экономика, в наименьшей – нанотехнологии и наноматериалы. Также были указаны и свои варианты ответов: археолог, спорт, социология, психологий, педагогика, энергетика, лингвистика, 3-D моделирование, архитектура, свой бизнес.

Из направлений КемТИПП привлекательными являются: экономика, менеджмент и биотехнология, а также технологические машины и оборудование и управление качеством. Наименьшей привлекательностью обладает такое направление, как техносферная безопасность.

Без внимания не осталась довольно актуальная в настоящее время тема слияния двух вузов Кемеровской области – КемТИПП и КемГУ. В связи с этим в анкету были включены соответствующие вопросы. На рисунке 3.5 представлены результаты анализа ответов на вопрос об отношении выпускников школ к данному слиянию.

Как Вы относитесь к слиянию двух Вузов г. Кемерово?  
(КемТИПП и КемГУ)

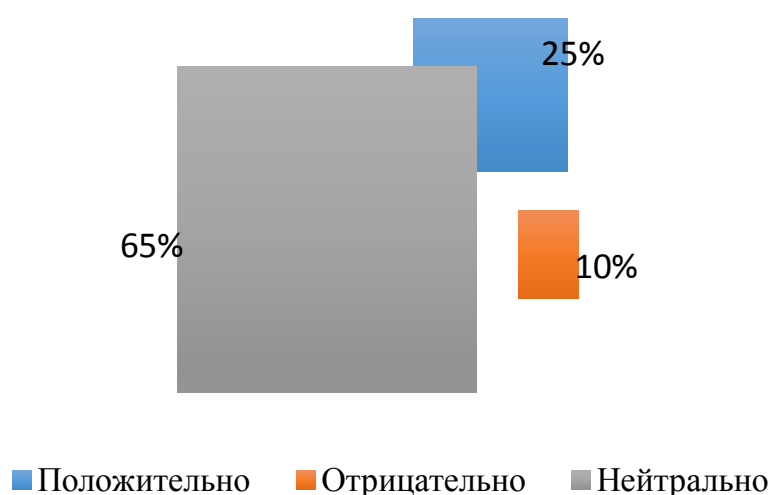


Рисунок 3.5 – Результаты анализа ответов на вопрос об отношении выпускников школ к объединению вузов.

Видно, что 60% опрошенных отнеслись к данному процессу нейтрально. Это можно объяснить тем, что КемТИПП находится далеко от города Мыски, поэтому ученики слабо осведомлены о происходящем. Также у них сформировано неполное представление о том, что такое вуз, о его системе, соответственно, им сложно в полной мере оценить суть процесса объединения.

Для выпускников в данный период жизни является важным успешно сдать ЕГЭ, они находятся в стадии интенсивной подготовки к нему, остальное – второстепенно.

На предложенный в анкете вопрос: «В связи с объединением двух вузов, стали ли КемТИПП для Вас более престижным?» 49% респондентов затруднились с ответом, для 23% - КемТИПП станет более престижным вузом, для 28% - престиж вуза останется неизменным.

Проанализировав все данные в анкете, можно сделать вывод о том, что основная масса выпускников школ стремится поступить в высшее учебное заведение, чтобы иметь возможность хорошего заработка в будущем. Но одного желания мало, на их пути стоят такие основные преграды, как малое количество бюджетных мест на интересующие направления подготовки и высокая оплата обучения. Несмотря на трудные обстоятельства, выпускники школ по-прежнему стремятся к возможности получения диплома, мотивируя себя тем, что его наличие предоставит им дальнейшее трудоустройство.

Также можно отметить, что медицинское и юридическое образование у будущих студентов в почёте, чаще всего выбор падал именно на данные профессиональные сферы деятельности.

Что касается вопроса об объединении двух Вузов Кемеровской области, то из полученных результатов видно, что ученики к данным событиям относятся нейтрально. Но также есть и те, кто дал положительную оценку данным обстоятельствам.

Выпускники школ стремятся стать более грамотными и высокообразованными людьми.

									Лист
									51
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата					

### 3.3 Рекомендации по повышению мотивации

В настоящее время выбор высшего учебного заведения и будущей профессии имеет огромное значение и играет важную роль в будущем. Выбор учениками старших классов вуза является задачей, от которой зависит их будущее. Следственно, чтобы выигрывать в условиях конкуренции за будущих студентов, вузам необходимо следить за характером развития мотивации абитуриентов, её изменениями и, вследствие, представлять новые формы и методики обучения.

Профориентационная деятельность КемТИПП хорошо развита и работает на должном уровне. Она включает в себя:

- организацию дней открытых дверей;
- закрепление за кафедрами определенных школ в городах Кемеровской области;
- организацию 3-х разового посещения в год закрепленных школ;
- проведение олимпиад для школьников;
- анкетирование и мониторинг будущих потенциальных абитуриентов;
- подготовку будущих абитуриентов к ЕГЭ.

Несмотря на это, не стоит забывать, что с каждым годом конкуренция не просто имеет свойство быть, но и растёт и развивается в новых направлениях. Поэтому, чтобы не отставать от постоянно развивающихся событий, происходящих в процессе конкурентной борьбы между вузами за будущих студентов, можно предложить следующие рекомендации:

1 Привлечение студентов 2 и 3 курсов к профориентационной работе (распространение листовок, демонстрация презентационных материалов и др.), закрепляя их за школами.

С выпускниками школ нужен «живой контакт», особенно, с теми, которые находятся наиболее удалённо от г. Кемерово, так как они в большей мере слабо информированы о нашем вузе. Результаты исследования позволили выявить, что

									Лист
									52
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата					

есть ученики, которые не слышали о таком образовательном учреждении, как КемТИПП.

Привлекательность данной рекомендации заключается в следующем:

а) охват большего количества школ в городах за пределами г. Кемерово.

В университете обучаются студенты разных городов, поэтому можно закрепить их за школами, выпускниками которых они являются. Они часто ездят в свои родные города, их знают и помнят учителя, возможно, и некоторые выпускники школ. Студенты – молодые ребята, они не так давно также были выпускниками школ, поэтому общение с настоящими учениками пройдёт в более непринуждённой и увлекательной обстановке;

б) отсутствие затрат для вуза;

в) для студентов – это хорошая возможность практики публичных выступлений, работы с аудиторией, презентационным материалом.

2 Обеспечение сотрудничества между вузом и предприятиями города с целью получения возможности посещения разного рода экскурсий, знакомства с работодателями и развития социального партнёрства.

Партнёрство образовательных учреждений с работодателями должно нести взаимовыгодные условия обеим сторонам.

Задача вузов в таком случае – развитие у учеников школ представлений о производстве в современных условиях, сущности труда различных профессионалов. Задача работодателей – показать и рассказать учащимся преимущества определённой работы, сформировать привлекательное мнение о своём предприятии.

Одной из форм такого сотрудничества является проведение профориентационных экскурсий, который являются эффективной формой знакомства учеников школ с производством, его технологией, а также с профессиями.

									Лист
									53
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата					

Цель таких экскурсий – ознакомление учащихся с производством и его структурой в целом, со спецификой работы на нём, в каких условиях она осуществляется. Также проведение экскурсий позволяет показать будущим студентам, а далее работникам, что такое производственный труд.

Такая форма профориентации сама по себе привлекательная, это можно объяснить следующим:

- а) затраты для обеих сторон незначительны;
- б) данная форма профессиональной ориентации способна сформировать у школьников позитивное отношение к рабочим профессиям;
- в) экскурсии – простая и традиционная форма сотрудничества.

В рамках данного сотрудничества может быть проведена экскурсия на Деревенский молочный завод, по адресу: Промышленная пгт, Коммунистическая ул., д. 47.

Данная экскурсия организуется абсолютно бесплатно. Затраты со стороны вуза незначительны: автобус и сопровождающий человек.

Экскурсия включает в себя следующую программу:

прибытие на молочный завод, рассказ экскурсоводом о создании завода и памятнике русской коровы (который непосредственно находится возле завода);

посещение коровника, где расположены доильные залы «Карусель». 1800 голов скота обслуживают всего 3 доярки.

знакомство школьников с деревней Васькино, школьники могут отведать вафли и насладиться всем известным молоком "Васькино".

В конце экскурсии дети получают в подарок диск, где подробно рассказывают о переработке, разливе молока.

3 При проведении мероприятий, связанных с приёмной кампанией, уделять особое внимание демонстрации таких критериев вуза, как:

- наличие интересующих направлений (давать расширенную характеристику);

						Лист
						54
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		

- возможности дальнейшего трудоустройства (поставить «стенд карьеры»);
- престижность вуза (не забывать упоминать о том, что КемТИПП находится в рейтинге лучших университетов России).

Как показал проведённый анализ мотивации, данными критериями выпускники школ заинтересованы в большей степени. Это им поможет в наиболее полной мере узнать свои возможности на рынке труда как выпускников нашего вуза.

4 Рассмотреть возможность предоставления 20% скидки на обучение выпускникам школ, которые имеют индивидуальные достижения.

Результаты исследования показали, что на желание учащихся поступить в высшее учебное заведение валяют такие негативные факторы, как высокая оплата обучения и небольшое количество бюджетных мест. Ввиду этого, мы рекомендуем к уже имеющимся скидкам на обучение в КемТИПП предоставить 20% скидку на обучение в вузе тем абитуриентам, которые набрали дополнительные баллы с учетом индивидуальных достижений, но так и не поступили на бюджетную форму обучения.

В настоящее время для поступающих в наш вуз действует такая система скидок, как:

- а) скидка 50% с баллом ЕГЭ 250 и выше на направление «Менеджмент»;
- б) скидка 25%:
  - с баллом ЕГЭ 190 и выше на направление «Менеджмент»;
  - с баллом ЕГЭ 250 и выше.
- в) скидка 20%:
  - с баллом ЕГЭ 230-249;
  - при наличии диплома с отличием (НПО, СПО);
  - при поступлении в магистратуру и имеющие диплом с отличием по тому же направлению подготовки;

						Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		55



- при одновременном обучении на платной основе в магистратуре и аспирантуре на одно направление.

г) скидка 15% с баллом ЕГЭ 200-229.

д) скидка 10%:

- с баллом ЕГЭ 180-199;
- дети и внуки лиц, закончивших КемТИПП;
- дети сотрудников КемТИПП;
- выпускники СТФ КемТИПП;
- инвалиды (скидка действует на все время обучения);
- за обучение второго члена семьи при одновременном обучении (скидка действует на все время обучения).

е) скидка 5% предоставляется слушателям дополнительных курсов.

5 Организация выездных мероприятий клуба "Топ-менеджер: секрет успеха" и создание образовательной программы «Лидер.ру».

На базе кафедры «Экономика и управление» открыт студенческий клуб «Топ-менеджер: секрет успеха». Это место встреч начинающих менеджеров, где они могут обмениваться своими знаниями и умениями, всесторонне проявлять себя, обмениваться опытом друг с другом, применять его на практике и увлекательно проводить своё время.

В данный момент клуб проводит только встречи с различными руководителями в рамках мастер-классов. Например, такие как:

- встреча с Валерием Юрьевичем Костиковым, директором компании и всего комплекса «Променад»;
- встреча с Андреем Александровичем Клепиковым, генеральным директором и учредителем инвестиционно-финансовой компании «Мера-К». Он также является выпускником КемТИПП 2007 года экономического факультета по специальности «Экономика и управление на предприятии».

Проводились и другие встречи с успешными выпускниками нашего вуза.

						Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		56

Клубу «Топ-менеджер: секрет успеха» необходимо развиваться дальше, задействовать те мероприятия, которые есть в планах, но ещё не осуществлялись. Ведь быть участником в нём – отличная возможность получить уникальный опыт, который поможет в дальнейшем становлении конкурентоспособными специалистом в области менеджмента.

Через клуб можно взаимодействовать со школьниками, чтобы им интереснее было поступать в КемТИПП. Необходимо организовать выездные мероприятия клуба в общеобразовательные учреждения Кемеровской области с целью проведения «Уроков профессионального ориентирования», на которых будущим студентам:

- предоставят информацию о специальностях и направлениях вуза, правилах приёма в КемТИПП;
- покажут презентационные фильмы об университете;
- расскажут о студенческой жизни.

Помимо презентации КемТИПП, к содержанию выездных мероприятий можно предложить образовательную программу «Лидер.ру», в рамках которой будут обучаться студенты. По окончании данной программы, студенты, в свою очередь, будут выезжать в школы для обучения школьников тем инструментам, которые получили сами.

Программа будет включать в себя следующие модули:

- тайм-менеджмент;
- управление проектами;
- публичные выступления;
- проведение соревнований.

По окончании образовательной программы «Лидер.ру» между студентами и школьниками будут проходить соревнования по одному из модулей в программе.

						Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		57



По результатам анкетирования было выявлено, что основная масса выпускников школ стремится поступить в высшее учебное заведение, чтобы иметь возможность хорошего заработка в будущем. Но одного желания мало, на их пути стоят такие основные преграды, как малое количество бюджетных мест на интересующие направления подготовки и высокая оплата обучения. Несмотря на трудные обстоятельства, выпускники школ по-прежнему стремятся к возможности получения диплома, мотивируя себя тем, что наличие диплома предоставит им дальнейшее трудоустройство.

Также, можно отметить, что медицинское и юридическое образование у будущих студентов в почёте, чаще всего выбор падал именно на данные профессиональные сферы деятельности. Что касается вопроса об объединении двух Вузов Кемеровской области, то из полученных результатов видно, что ученики к данным событиям относятся нейтрально.

В результате данной работы, были даны рекомендации по повышению мотивации выпускников школ при выборе вуза, посредством усовершенствования профориентационной деятельности Кемеровского технологического института пищевой промышленности (университета).

Содержание рекомендаций следующее:

- 1) скидка 20% за индивидуальные достижения;
- 2) привлечение студентов 2 и 3 курсов к профориентационной работе;
- 3) сотрудничество вуза с предприятиями пищевой промышленности в целях профориентационной деятельности;
- 4) наличие обеспечения абитуриентов более полной информацией о направлениях вуза, в будущем трудоустройстве и престижности университета;
- 5) выездные заседания клуба «Топ-менеджер: секрет успеха».

						Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		59

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Богословская О. Мотивация получения высшего образования в контексте выбора профессии // Высшее образование в России. №5, 2011. – 47 с.

2 Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. — 3-е изд. — М.: Экономистъ, 2013. – 528 с.

3 Зотов В.П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие. В 2 ч. Ч. 1 / В.П. Зотов. -КемТИПП: -Кемерово, 2009. – 103 с.

4 Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2011. – 265 с.

5 Полукаров, В.Л. Психология менеджмента: учебное пособие / В.Л. Полукаров, В. И. Петрушин. – 3-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2010. – 195 с.

6 Общая психология и психология личности / под ред. А.А.Реана. – 0-21 М.: АСТ: Астрель; СПб.: Прайм – ЕВРОЗНАК, 2011. – 415 с.

7 Психологический словарь / Под общей науч. Ред. П.С. Гуревича – М.: ОЛМА Медиа Групп, ОЛМА ПРЕСС Образование, 2007. – 381 с.

8 Галяутдинов Р.Р. Процессуальные теории мотивации: краткий обзор // Сайт преподавателя экономики. [2014]. [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://galyautdinov.ru/post/processualnye-teorii-moti..> .

9 Грачева, О.Г. Ценности и мотивы личности как факторы выбора профессии выпускниками школ / О.Г. Грачева // Известия Саратовского университета Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. - 2012. - №2 - С.15-18. // Электронно-библиотечная система издательства «КиберЛенинка». URL:<http://cyberleninka.ru/article/n/tsennosti-i-motivy-lichnosti-kak-factory-vybora-professii-vypusknikami-shkol>.

10 Давыдюк, Л.В. Мотивы выбора профессии старшеклассниками / Л.В. Давыдюк, О.Н. Истратова // Известия ЮФУ. Технические науки. - 2005. - №5 - С.85-88. // Электронно-библиотечная система издательства «КиберЛенинка». URL:<http://cyberleninka.ru/article/n/motivy-vybora-professii-starsheklassnikami>.

						Лист
						60
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		

11 Ендовицкий, Д.А. Анализ предпочтений выпускников школ при выборе профессии / Д.А. Ендовицкий // Высшее образование в России. - 2009. - №6 - С.117-122. // Электронно-библиотечная система издательства «КиберЛенинка». URL:<http://cyberleninka.ru/article/n/analiz-predpochteniy-vypusknikov-shkol-pri-vybore-professii>.

12 Ефимова, И.Н. Анализ рынка образовательных услуг с целью выявления мотивации абитуриентов 2011 г / И.Н. Ефимова // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. - 2011. - №4 - С.115-130. // Электронно-библиотечная система издательства «КиберЛенинка». URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/analiz-rynka-obrazovatelnyh-uslug-s-tselyu-vyyavleniya-motivatsii-abiturientov-2011-g> .

13 Кемеровский Технологический Институт Пищевой Промышленности (Университет), [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.kemtipp.ru> .

14 Киселева, М.В. Первокурсник КГТУ: мотивы выбора ВУЗа и профессии [Электронный ресурс] / М.В. Киселева // Вестник Костромского государственного технологического университета. - 2010. - № 23. - С. 132-137. [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://pandia.ru/text/78/236/30514.php>.

15 Крутий, И.А. Цели и мотивы поступления в вузы / И.А. Крутий, К.С. Фурсов // Мониторинг. - 2005. - №4 - С.95. // Электронно-библиотечная система издательства «КиберЛенинка». URL:<http://cyberleninka.ru/article/n/tseli-i-motivy-postupleniya-v-vuzy>.

16 Научная энциклопедия Book-Science, 2016 [Электронный ресурс] – режим доступа:<http://book-science.ru/humanities/psychology/formirovanie-motivacii-uchenija.html>.

17 Новая философская энциклопедия: В 4 тт. М.: Мысль. Под редакцией В. С. Стёпина. 2001. [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://iph.ras.ru/elib/1966.html>.

18 Пирамида потребностей по А. Маслоу. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Пирамида\\_потребностей\\_по\\_Маслоу](https://ru.wikipedia.org/wiki/Пирамида_потребностей_по_Маслоу).

						Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		61

19 Психология человека [Электронный ресурс] – режим доступа:  
<https://4brain.ru/psy/psihologija-motivacii.php>.

20 Шарипова, Н.А. Факторы, влияющие на выбор вуза абитуриентами [Электронный ресурс] / Н.А. Шарипова // СТЭЖ. - 2014. - №1 (19) - С.99-102. // Электронно-библиотечная система издательства «КиберЛенинка». URL:  
<http://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyayuschie-na-vybor-vuza-abiturientami>.

						Лист
						62
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		

ПРИЛОЖЕНИЕ А

(обязательное)

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ФГБОУ ВО  
КЕМТИПП

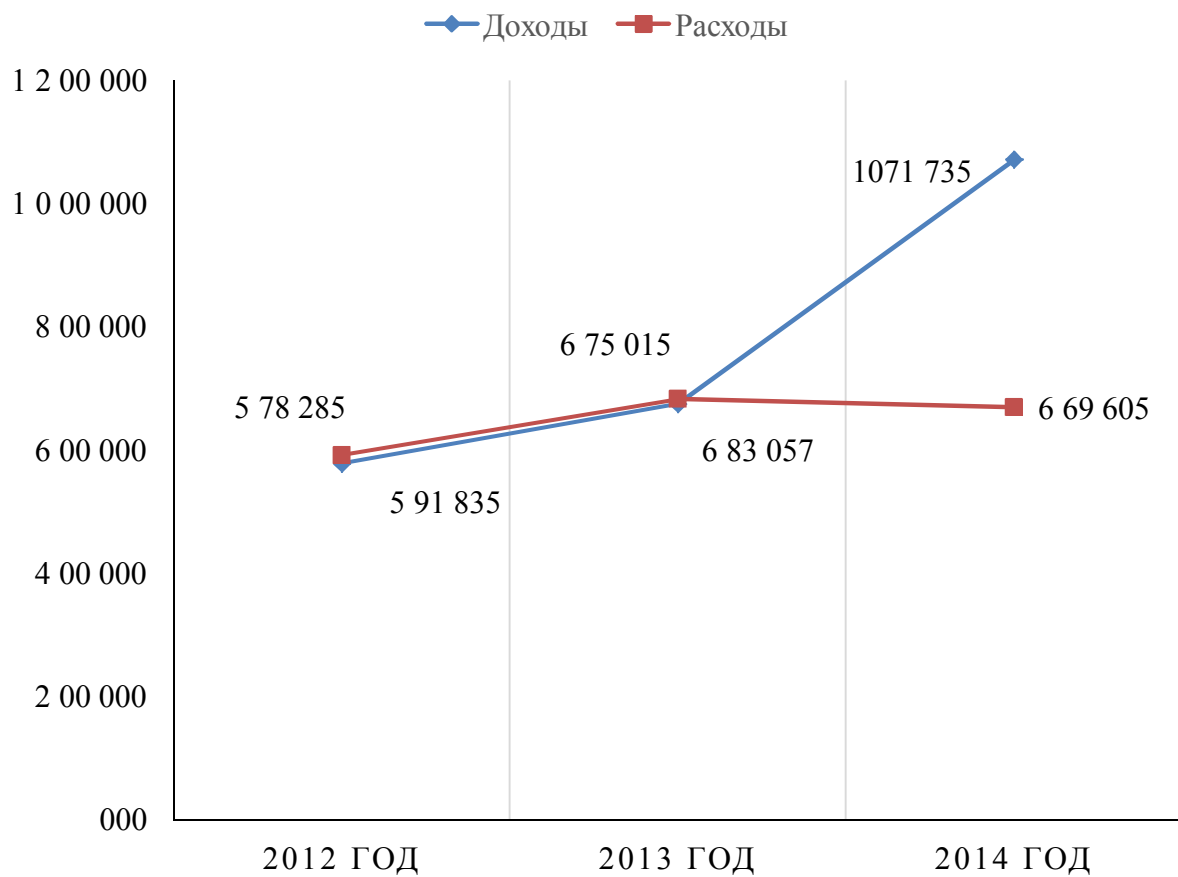


Рисунок А.1 - Основные показатели финансовой деятельности ФГБОУ ВО  
КемТИПП



Таблица А.1 - Динамика основных хозяйственных показателей

Показатели	2012	2013	2014	Отклонения					
				2012-2013		2013-2014		2012-2014	
				+/-	%	+/-	%	+/-	%
<b>1. Общая численность студентов (дневное отделение)</b>	2469	2450	2463	-19	-0,8	13	0,5	-6	-0,2
1.1 Экономический факультет	824	873	935	49	5,9	62	7,1	111	13,5
1.2 Механический факультет	531	500	480	-31	-5,8	-20	-4	-51	-9,6
1.3 Технологический факультет	534	545	550	11	2,1	5	0,9	16	3
1.4 Факультет многоуровневой подготовки	187	148	126	-39	-20,9	-22	-14,9	-61	-33,2
1.5 ФМППС	393	384	372	-9	-2,3	-12	-3,1	-21	-5,3
<b>2. Численность студентов на контрактной основе</b>	2012	1949	1916	-63	-3,1	-33	-1,7	-96	-4,8
<b>3. Численность студентов на бюджетной основе</b>	457	501	547	44	9,6	46	9,2	90	19,7
<b>4. Общая численность работников</b>	938	797	706	-141	-15	-91	-11,4	-232	-24,7
В том числе: 2.1 ППС:	361	346	319	-15	-4,2	-27	-7,8	-42	-11,6
-доктор	51	47	47	-4	-7,8	0	0	-4	-7,8
-кандидат	215	216	197	1	0,5	-19	-8,8	-18	-8,4

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

(обязательное)

АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ ПРИ ВЫБОРЕ  
ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ В ГОРОДЕ МЫСКИ В 2016 ГОДУ

Анкета

Город, № школы: \_\_\_\_\_

Пол: М  Ж

**1. Состав семьи:**

А) полная;

Г) опекунская;

Б) неполная;

Д) сирота;

В) приемная;

Е)

другое \_\_\_\_\_

**2. Чем бы Вы хотели заняться после окончания школы?**

А) продолжить учебу в Вузе;

Д) работать;

Б) продолжить учебу в колледже;

Е) служить в армии;

В) продолжить учебу в лицее;

Ж)

другое \_\_\_\_\_

Г) получить профессию на курсах;

**3. Выбрали ли Вы ВУЗ(ы) для поступления?**

А) да;

Б) нет.

Если да, то какие из предложенных:

- КемГУ;

- КГСХИ;

- КемТИПП;

- КузГПА;

- КузГТУ;

- РЭУ им. Г.В. Плеханова;

- КемГМА;

- в другом городе (укажите город)

\_\_\_\_\_

- КемГИК (бывш. КемГУКИ);

**4. По каким критериям Вы выбираете Вуз? (можно выбрать несколько вариантов)**

						Лист
						65
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		





А) да;

Б) нет;

В) затрудняюсь ответить.

**12. Какие из нижеперечисленных направлений КемГИПП для Вас являются наиболее интересными? (Нужное подчеркнуть)**

-Автоматизация технологических процессов и производств;

-Пожарная безопасность;

-Технологические машины и оборудование;

-Технология полиграфического и упаковочного производства;

-Техносферная безопасность;

-Холодильная, криогенная техника и системы жизнеобеспечения;

-Продукты питания животного происхождения;

-Продукты питания из растительного сырья;

-Биотехнология;

-Менеджмент;

-Сервис;

-Технология продукции и организация общественного питания;

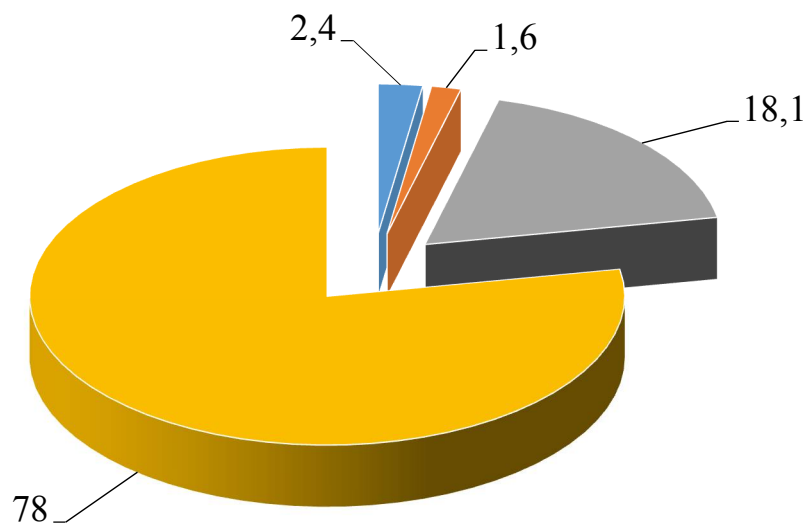
-Товароведение;

-Торговое дело;

-Управление качеством;

-Экономика.

						Лист
						68
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		



■ Опекунская    ■ Многолетняя    ■ Неполная    ■ Полная

Рисунок Б.1 – Распределение респондентов по составу семьи

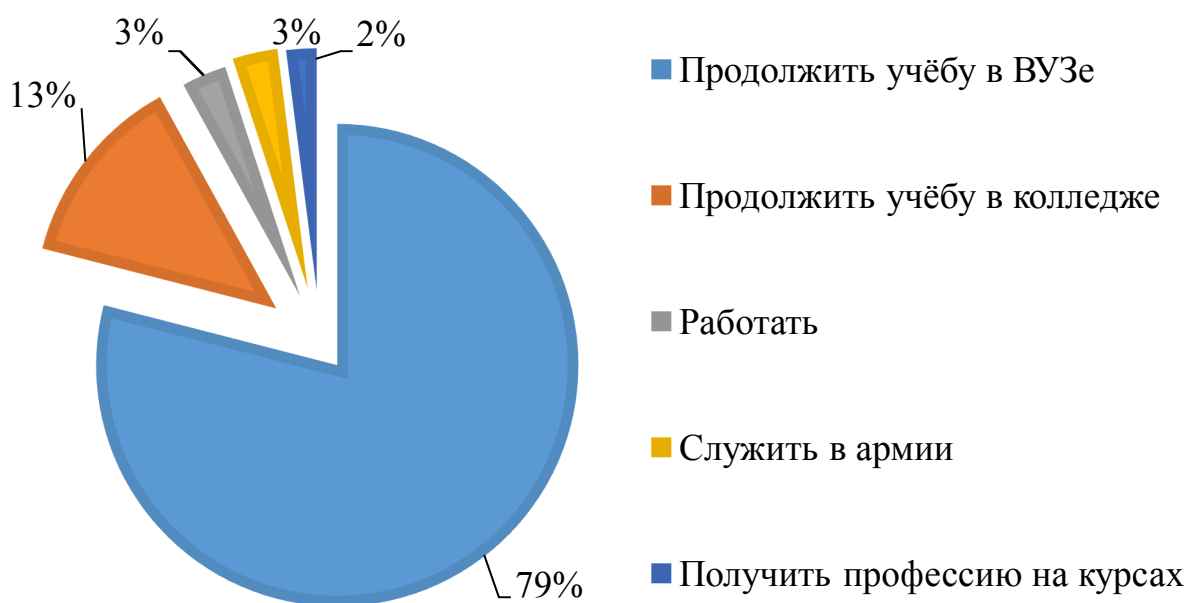


Рисунок Б.2 – Ответы на вопрос: «Чем бы Вы хотели заняться после окончания школы?»

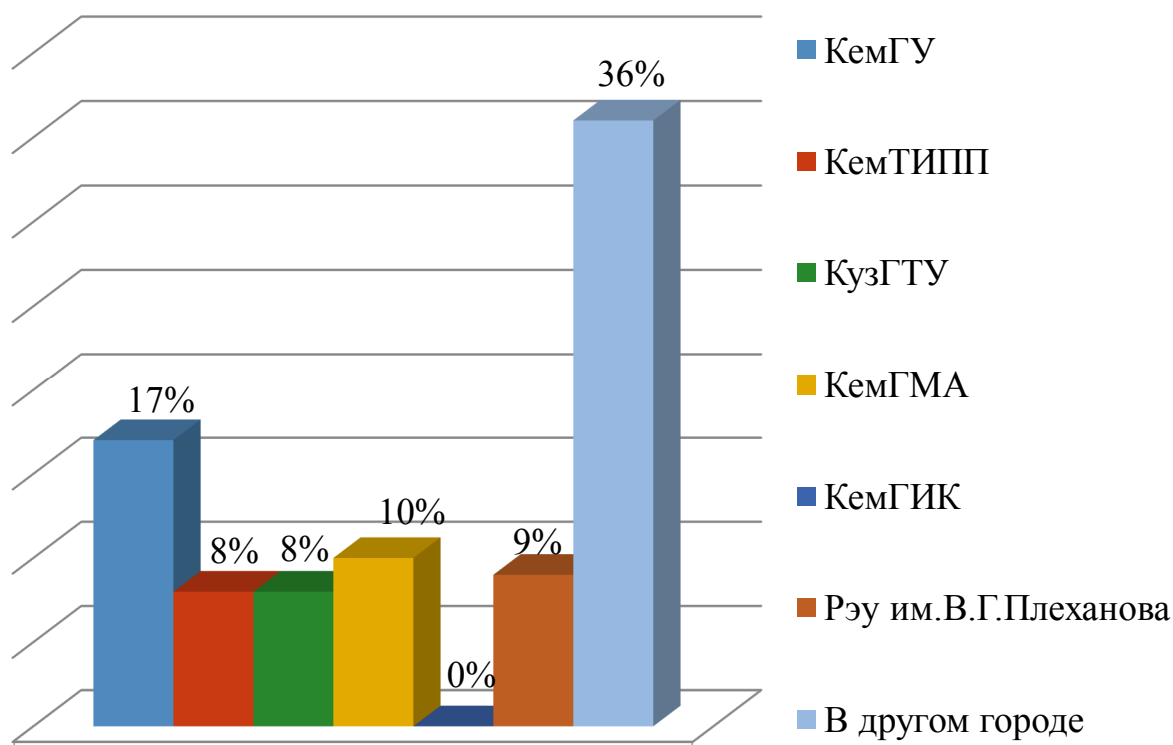


Рисунок Б.3 – Выбор ВУЗа выпускниками школ г. Мыски

Таблица Б.1 – Основные факторы, оказывающие влияние на выбор ВУЗа

Факторы	%
Семья, родители	39
СМИ	22
Отзывы студентов и выпускников Вуза	17
Материальное положение в семье	12
Модная профессия	10
Друзья, знакомые	6
Школа, учителя	3
Свой вариант: - самостоятельный выбор; - желание, интерес; - возможность реализовать свои способности	

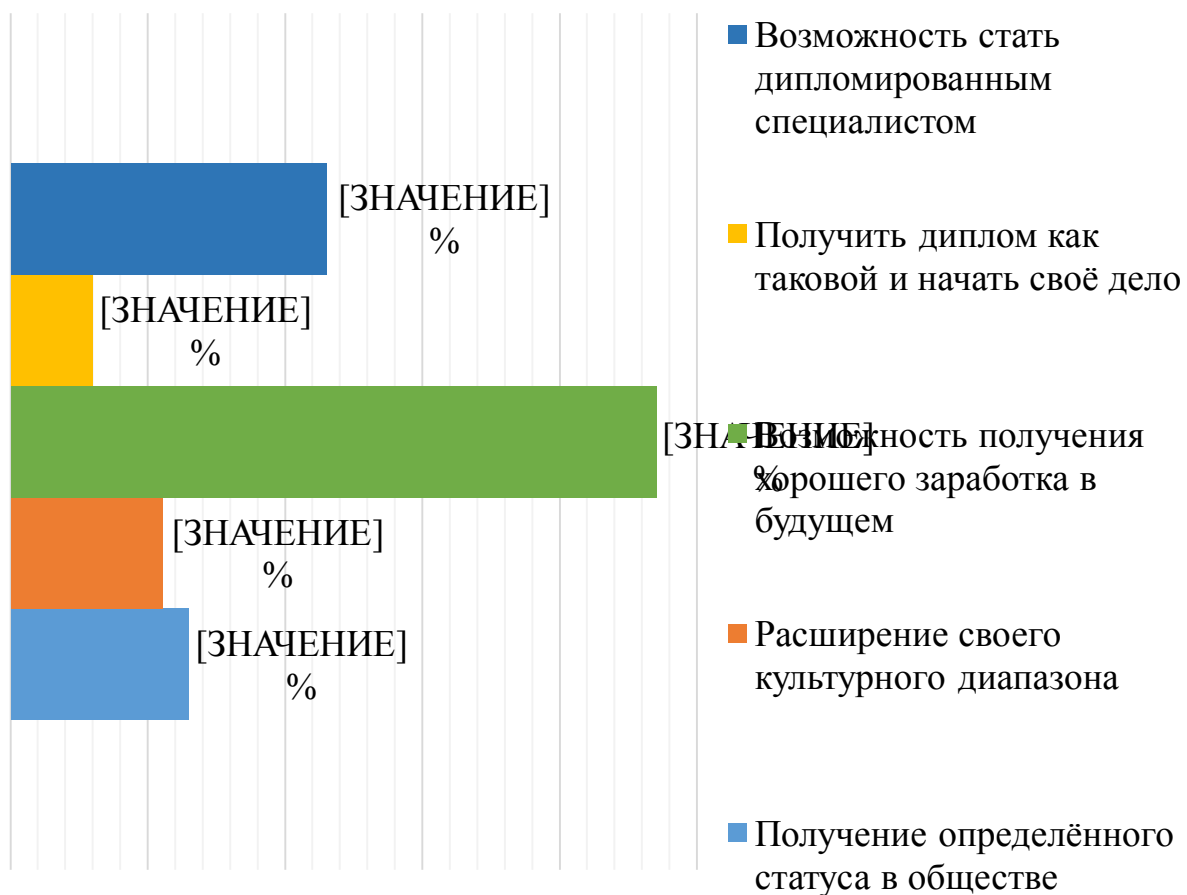


Рисунок Б.4 – Ответы на вопрос: «Для чего Вы хотите получить высшее образование?»



Таблица Б.2 – Анализ выбора профессиональных направлений деятельности

Предложенные в анкете направления деятельности	Направления деятельности КемТИПП
Экономика – 16,5%	Автоматизация технологических процессов и производств – 11,8%
Юриспруденция – 18,9%	Пожарная безопасность – 15%
Торговое дело – 7,9%	Технологические машины и оборудование – 17,3%
Математика и механика 7,9%	Техносферная безопасность – 7,9%
Компьютерные и информационные науки – 7,1%	Продукты питания животного происхождения 9,4%, продукты питания из растительного сырья – 8,7%
Горное, нефтегазовое дело и геодезия – 12,6%	Биотехнология – 19,7%
Общественное питание (пищевая промышленность) – 4,7%	Экономика – 25,2%
Физико-технические науки и технологии – 7,9%	Менеджмент – 21,3%
Строительство – 11,8%	Управление качеством – 17,3
Медицина – 22,8%	Торговое дело – 15%
Нанотехнологии и наноматериалы – 3,9%	Сервис 10,2%

Как Вы относитесь к слиянию двух Вузов г. Кемерово?  
(КемТИПП и КемГУ)

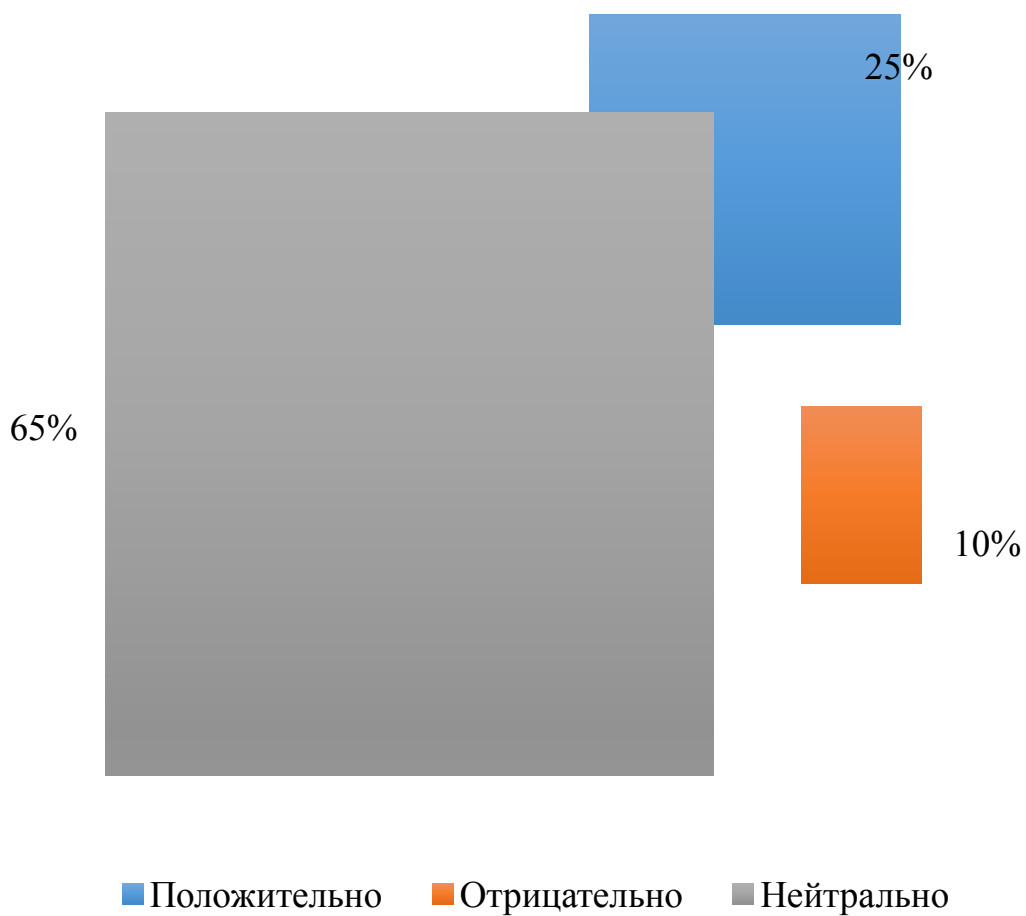


Рисунок Б.5 – Результаты анализа ответов на вопрос об отношении выпускников школ к объединению ВУЗов

Таблица 4 - Рекомендации по повышению мотивации выпускников школ

Мероприятия	Ожидаемый результат
<ul style="list-style-type: none"> <li>- скидка 20% за индивидуальные достижения;</li> <li>- привлечение студентов 2 и 3 курсов к профориентационной работе;</li> <li>- сотрудничество вуза с предприятиями пищевой промышленности в целях профориентационной деятельности;</li> <li>- наличие обеспечения абитуриентов более полной информацией о направлениях вуза, в будущем трудоустройстве и престижности университета;</li> <li>- выездные заседания клуба «Топ-менеджер: секрет успеха».</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Наличие более полной информации о вузе.</li> <li>2 Повышение мотивации выпускников школ.</li> <li>3 Увеличение количества абитуриентов.</li> <li>4 Привлечение выпускников, имеющих индивидуальные достижения.</li> <li>5 Формирование позитивного отношения школьников к будущим профессиям.</li> <li>6 Охват большого количества школ в городах за пределами г. Кемерово.</li> </ol>