**Адаптация и карьерный рост**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

(бакалаврская работа)

2005

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Глава 1. Адаптация начинающего карьеру молодого человека

1.1 Психологические теории адаптации личности

1.2. Адаптация молодого человека к профессиональной деятельности

1.3 Факторы адаптации к профессиональной деятельности

Глава 2. Социально-психологические проблемы в начале построения карьеры молодого человека

2.1 Психологические предпосылки карьерного роста

2.2 Социально-психологические проблемы становления молодого специалиста

.3 Модель социально-психологической адаптации молодого специалиста

Глава 3. Исследование проблем социально-психологической профессиональной адаптации молодых людей

.1 Организация и методы исследования социально-психологической профессиональной адаптации молодых специалистов

.2 Анализ личностных характеристик и структуры мотивации у менеджеров по работе с клиентами

3.3 Рекомендации

Заключение

Список использованных источников

Приложения

ВВЕДЕНИЕ

Проблема адаптации начинающих карьеру молодых людей существует с момента возникновения цивилизации, однако именно в современную эпоху инноваций этот вопрос приобретает особую значимость. Так как именно в условиях прогрессивного развития современного общества значительно актуализировалась роль «человеческого фактора».

Причем концентрированным выражением этого фактора являются приспособительные способности человека.

Изучение вопросов адаптации, в том числе профессиональной, нашло отражение в многочисленных исследованиях как отечественных, так и зарубежных ученых, среди которых: К. А. Абульханова- Славская, Г. А. Балл, А. А. Реан, А. А. Налчаджян, А. В. Филиппов, В. П. Казначеев, Ф. Б. Березин, А.Н. Жмыриков, Г. Селье и т.д.[27],[28],[22].

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

Одной из актуальных проблем адаптации в современных условиях становится всестороннее изучение профессионального самоопределения молодежи. Профессиональное самоопределение имеет большое значение как центральный аспект социального самоопределения, являясь одновременно и способом самореализации личности в сфере профессиональной деятельности, и важнейшей линией личностного самоопределения. Изучением вопросов профессионального самоопределения нашло отражение в многочисленных исследованиях Е.А.Климова, Т.В.Кудрявцева, Г.С.Никифорова, П.А. Шавира и других[6].

Исследованием различных аспектов проблем профессиональной подготовки занимались А.К. Гостев, С.Г. Геллерштейн, А.С.Макаренко, К.К.Платонов, Р.И.Почтарева, А.С.Шацкий, Н.А.Шнирман. Проблемы учета и использования индивидуальных психофизиологических особенностей человека в его профессиональной деятельности рассматривались в работах Б.Г.Ананьева, Е.А.Климова, В.Л. Марищука, Е.А. Милеряна, В.Н.Мясищева[23],[42].

Проблемы становления молодых специалистов в разное время исследуют ученые - представители различных общественных наук: А.И Арбушаускайте, С.Д. Артемов, В.Н Безносиков, П.Г Белкин, В.И Брудный, М.Г Будякина, М.И Дьяченко, Р.Л. Мугинов, В.В. Новиков, Е.С. Романова, Э.Н Фетисов, и многие другие[2],[7],[17]. Ими исследованы: психологические и социально-психологические проблемы адаптации молодых рабочих и выпускников вузов на предприятиях и в научных коллективах, проблемы социализации в обществе, а также различные аспекты формирования личности в условиях профессионального обучения и начала трудовой деятельности. Однако проблема управления становлением молодого специалиста - выпускника разработана недостаточно[19].

Глобальные изменения в экономике, социальной сфере страны в настоящее время, в частности - изменения в производстве, обострили ранее изученные проблемы становления молодого специалиста и породили новые - ранее не исследованные. Изучению данной проблемы посвящены работы С.Л. Арефьева, П.Г. Белкина, В.Е. Гимпельсона, А.М. Зимичева, Е.Н. Емельянова, А.Г. Егорова, М.А. Иванова, Т.А. Кухаревой, В.С. Магуна, Л.А. Петровской, и других[19].

Анализ современной литературы показывает, что, несмотря разнообразие исследований, посвященных адаптации начинающего карьеру молодого человека, и особенно психологическим проблемам молодого человека, на наш взгляд, существует проблема исследования, заключающаяся в недостаточной изученности психологических проблем профессиональной адаптации молодого человека.

В нашей стране лишь единичные работы посвящены исследованию психологических проблем начинающих карьеру людей и практически нет работ о специфике их адаптации в нынешних условиях, а в особенности о таком важном явлении, как начинающие карьеру молодые специалисты в отношении с руководством и коллективом, с которым они сталкиваются в процессе адаптации. Также не изученным остается вопрос о степени распространения социально индуцируемых страхов среди них. Эти обстоятельства и обусловливают необходимость и новизну нашего исследования.

Объект исследования: адаптация начинающего карьеру молодого человека. Предмет исследования: социально-психологические проблемы молодых специалистов. Гипотеза: социально-психологическая адаптация начинающего карьеру молодого человека зависит от отношений с руководством и коллективом.

В данном исследовании мы ставим перед собой следующие задачи:

. Изучить виды адаптации;

. Рассмотреть проблемы профессиональной и социальной адаптации молодого человека, начинающего карьеру;

. Исследовать социально-психологические проблемы, связанные с профессиональной адаптацией молодых специалистов;

. Провести исследование социально-психологических проблем адаптации.

Методы исследования:

Методы теоретического уровня - обзор и анализ литературы по изучаемой тематике;

Методы эмпирического уровня - подбор диагностического инструментария, беседа и психологическая диагностика с помощью методик:

. Опросник для оценки социально-психологической, профессиональной адаптации (Дмитриева М.А.);

2. Тест на тревожность Спилберга-Ханина

3. Анкетирование

Полученные данные были обработаны на ПК при использовании программы SPSS. Применялись методы корреляционного анализа (r-критерия Спирмена) и сравнения двух независимых переменных (T-критерий Стъюдента).

База исследования:

Были исследованы 33 человека (свободная выборка), в возрасте от 21 до 27 лет. Из них - 19 девушек и 12 - молодых людей.

Структура ВКР выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, рекомендации, заключения, списка литературы, включающего 43 источников и приложения. Во введении определены: актуальность, проблема, объект, предмет, цели, гипотеза, методы исследования. Первая глава посвящена теоретическому анализу теоретических подходов к изучению адаптации начинающего карьеру молодого человека. Вторая глава посвящена теоретическому исследованию социально- психологических проблем, в начале построения карьеры молодого человека. Третья глава посвящена экспериментальному исследованию проблем социально-психологической адаптации молодых людей. Объем работы составляет 68 страниц.

ГЛАВА 1. АДАПТАЦИЯ НАЧИНАЮЩЕГО КАРЬЕРУ МОЛОДОГО ЧЕЛОВЕКА

1.1. Психологические теории адаптации личности

Проблема адаптации одна из важнейших междисциплинарных научных проблем. Адаптационные процессы изучают многие науки, что обуславливает различные определения понятия «адаптация». В общебиологическом плане, как известно, адаптация представляет собою процесс и систему механизмов, обеспечивающих приспособление живого организма к постоянно изменяющимся условиям[38].

Эффективность адаптации во многом зависит от того, насколько реально человек воспринимает себя и свои социальные связи, точно ли соизмеряет свои потребности с имеющимися возможностями и осознает ли мотивы своего поведения. Искаженное или недостаточно развитое представление о себе ведет к нарушению адаптации, что может сопровождаться нарушением взаимоотношений, понижением работоспособности и ухудшением состояния здоровья человека [10].

Е.В.Таранов определяет адаптацию молодого рабочего как «процесс формирования у личности устойчивого положительного отношения к задачам, традициям и перспективам предприятия, в ходе которого личность включается в новую для нее производственную деятельность, систему межличностных отношений, культурную жизнь предприятия, находит там условия для самореализации и превращает новую среду в основу своей жизнедеятельности» [38].

Полярным адаптации и, по существу, деструктивным является процесс дезадаптации личности. Дезадаптирующим можно назвать такой ход внутрипсихических процессов и поведения, который приводит к усугублению проблемной ситуации, к усилению трудностей и тех неприятных переживаний, которые она вызывает.

Среди признаков дезадаптации человека выделяют объективные и субъективные. К объективным относят: изменение поведения человека в социальной сфере, несоответствие его своим социальным функциям. К субъективным признакам можно отнести состояние психологического «тупика». Это состояние, возникающее в результате долгого нахождения личности в конфликте (внешнем или внутреннем) и отсутствия необходимых адаптивных механизмов для выхода из этого состояния.

Предотвращение дезадаптации является задачей руководителей, которые будут сопровождать молодого специалиста на начальных стадиях его профессионального становления. Изучение причин и динамики дезадаптации важно в том смысле, что ее результат (дезадаптированность) выступает альтернативой адаптированности. Выявление факторов дезадаптированности может способствовать их предотвращению[34].

Одной из важнейших проблем работы с начинающими карьеру молодых людей является управление адаптацией.

Устраиваясь на работу, молодой человек имеет определенные цели, потребности, нормы поведения. В соответствии с ними молодой специалист предъявляет определенные требования к данному месту работы: к условиям работы и его мотивации.

Процесс адаптации будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами и ценностями отдельного человека, чем быстрее и лучше он принимает и устраивает свои социальные роли в коллективе.

Выделяют два направления адаптации:

. Первичная адаптация - приспособление молодых людей, не имеющих опыта работы;

. Вторичная адаптация - приспособление молодых людей, имеющих опыт работы[11].

Следует отметить, что в условиях формирования и функционирования рынка промышленных, профессиональных услуг возрастает роль вторичной адаптации. С другой стороны, необходимо уделять повышенное внимание первичной адаптации молодых специалистов. Эта категория нуждается в особой заботе о них со стороны руководства.

В теоретическом и практическом плане выделяют несколько видов адаптации:

. Социальная адаптация понимается как процесс приспособления личности к существующим общественным отношениям, нормам, образцам, ценностям, традициям общества, в котором живет и действует человек[27].

. Производственная адаптация включает в себя профессиональную и социально-психологическую адаптацию.

а) Под профессиональной адаптацией понимают приспособление новичка к характеру, режиму и условиям труда по определенной специальности. Это постепенное совершенствование трудовых способностей, формирование профессионально необходимых качеств личности, усвоение роли, организационного статуса. Происходит ознакомление с профессиональной работой, приобретение навыков профессионального мастерства, достаточного для качественного выполнения функциональных обязанностей и творчества в труде[38].;

б) Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей трудовой организации, вхождении в сложившуюся в нем систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с его членами. В ходе социально-психологической адаптации молодой специалист постепенно получает информацию о своей трудовой организации, ее нормах, ценностях, о системе деловых и личных взаимоотношений в группе, о социально-психологической позиции отдельных членов группы в структуре взаимоотношений, о групповых лидерах. Эта информация не усваивается работником пассивно, а соотносится с его прошлым социальным опытом, с его ценностными ориентациями и оценивается им. При соответствии информации прошлому опыту работника, его ориентациям она оценивается им положительно, работник начинает принимать групповые нормы и постепенно происходит процесс идентификации личности с трудовой организацией. В ходе социально-психологической адаптации молодой специалист участвует в жизни организации, у него устанавливаются положительные взаимоотношения с руководителем и коллективом[21].

Критерии социально-психологической адаптации делятся на объективные и субъективные. К объективным относятся- продуктивность деятельности, реальное положение в коллективе, показателями которых являются профессионально-квалификационный рост, стаж работы. К субъективным- удовлетворенность личности, отношение к различным условиям деятельности и общения.

. Общественно-организационная адаптация означает освоение организационной структуры коллектива, системы управления, производственного процесса, режим труда, отдыха и т.д.

При данной адаптации у сотрудника должно сформироваться понимание собственной роли в общем производственном процессе. Следует выделить еще одну важную и специфическую сторону организационной адаптации - подготовленность сотрудника к восприятию и реализации нововведений (технического или организационного характера)[1].

. Культурно-бытовая адаптация означает освоение в трудовой организации особенностей быта и традиций проведения свободного времени. Характер этой адаптации определяется уровнем культуры производства, общего развития членов организации, спецификой и особенностями использования свободного от работы времени[1].

«Культурная адаптация» - приспособление к новой культуре, сопровождающееся ассимиляцией и преодолением культурного шока. Приспособление здесь - процесс достижения гармонии между индивидом и окружением через изменение индивидуальных знаний, аттитюдов, эмоций по поводу окружения. Ассимиляция - свободные контакты с представителями другой культуры и чувство идентичности с новой культурой и ее представителями[3];

Выделяют несколько стадий культурной адаптации:

а) «Медовый месяц»- восторженное отношение к новой культуре;

б) стадия враждебности к новой культуре, фрустрация из-за невозможности решать проблемы привычным способом;

в) стадия выздоровления;

г) стадия завершенной адаптации;

д) шок после возвращения домой; реадаптация.

«Культурный шок является критической, переломной фазой всего процесса. Причиной его является столкновение с новыми, сложными, неразрешимыми и противоречивыми ситуациями, непривычными и неожиданными чертами новой культуры и ее представителей. Культурный шок сопровождается напряжением, чувством отверженности, недоумением, ощущением собственного бессилия и несостоятельности»[3].

Преодоление трудностей, вызывающих культурный шок, выход из того состояния - необходимое условие достижения стадии выздоровления в общем процессе адаптации. От того, насколько полно прожита стадия культурного шока, зависит глубина адаптации. Для преодоления состояния культурного шока требуется активизация ресурсов личности, в частности, специфического ресурса преодолевающего поведения.

Преодолевающее поведение, возникающее в ответ на сложные ситуации, может иметь поведенческую, аффективную или когнитивную доминанту. Преодолевающее реагирование можно считать удачным приспособлением, защитную реакцию - неудачным, не способствующим адаптации к изменениям [3].

. Психофизиологическая адаптация - освоение совокупности всех условий, оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время труда. К этим условиям относятся физические и психические нагрузки, уровень монотонности труда, санитарно - гигиенические нормы производственной обстановки, ритм труда, удобство рабочего места, внешние факторы воздействия (шум, освещенность, вибрация и т.д.)[1].

Таким образом, в рамках психологической науки, применяются термины социальная и производственная адаптация, профессиональная и социально-психологическая адаптация, общественно-организационная и культурно-бытовая адаптация, психофизиологическая адаптация.

Не смотря на различия между аспектами адаптации, все они находятся в постоянном взаимодействии, поэтому процесс управления требует единой системы инструментов воздействия, обеспечивающих быстроту и успешность адаптации[11].

1.2 Адаптация молодого человека к профессиональной деятельности

В самом общем виде адаптация (лат. adapto-приспособляю) - процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды. Термин "адаптация" чрезвычайно широк и применяется в различных областях науки. В психологии и социологии выделяют производственную и социальную адаптацию. В определенной мере эти два вида пересекаются друг с другом, но каждая из них имеет и самостоятельные сферы приложения[28].

С позиции управления персоналом наибольший интерес представляет производственная адаптация. Именно она является инструментом в решении такой проблемы, как формирование у молодого специалиста требуемого уровня качества труда в более короткие сроки[43].

В процессе приспособления человека к производственной среде следует различать активную и пассивную адаптацию[26].

В процессе активной адаптации молодой специалист, стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее нормы и ценности, формы взаимодействия и деятельности, которые он должен освоить. В процессе пассивной адаптации молодой специалист не стремится к такому воздействию и изменению.

Наиболее эффективной представляется адаптация как процесс активного приспособления индивида к изменяющейся среде с помощью соответствующего управляющего воздействия и использования различных организационных, технических, социально-психологических средств.

По своему воздействию на работника различают прогрессивные и регрессивные результаты адаптации. Регрессивные результаты проявляются в случае пассивной адаптации к среде с отрицательным содержанием, например, с низкой трудовой дисциплиной.

Производственную адаптацию, как сложное явление, можно рассматривать с различных позиций, выделяя психофизиологическую, профессиональную, социально-психологическую ее стороны[30].

Психофизиологическая адаптация означает приспособление сотрудника к условиям труда и отдыха. Данная форма адаптации наиболее важна для производственных предприятий и организаций, где используется сложная технология и существует опасность получения производственных травм. Условия труда в различных организациях, как правило, стандартны, но новичку требуется некоторое время, чтобы подстроиться под ритм работы, интенсивность психофизических нагрузок.

Психофизиологическая адаптация проходит быстро и безболезненно и определяется главным образом состоянием здоровья и правильной организацией режима труда и отдыха в соответствии с принятыми санитарно-гигиеническими нормами [18].

Успешности психофизиологической адаптации способствуют различные мероприятия по приспособлению человека к среде, улучшение условий труда, учет эргономических требований при организации рабочего места, выбор соответствующего оборудования, планировка рабочего места и т.д. Важными считаются мероприятия, направленные на снижение утомляемости человека[25].

М.П.Будякина и А.А. Русалинова в процессе производственной адаптации выделяют две стороны: профессиональную адаптацию и социально-психологическую адаптацию. Под профессиональной адаптацией авторы понимают приспособление новичка к характеру, режиму и условиям труда по определенной специальности. Она проявляется в определенном уровне овладениями необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками, в формировании некоторых профессионально значимых качеств личности, необходимых для успешного выполнения данной специальностью, в развитии активно-положительного отношения к ней [38].

При рассмотрении профессиональной адаптации следует выделить три взаимосвязанные аспекта: а) адаптация как процесс приспособления специалиста к изменяющимся условиям профессиональной среды, характеризующийся своими пространственно-временными механизмами; б) как результат этого процесса, характеризующийся степенью итоговой адаптированности человека; в) как источник новообразований, характеризующийся комплексом формируемых качеств.

От соответствия этих трех компонентов зависит характер поведения специалиста, степень эффективности его взаимодействия в профессиональной среде.

Изменение профессиональной среды, связанное, например, с внедрением современной технологии, с приходом нового руководителя, с приобретением иной профессии или должности, с переходом в другой цех или на другое предприятие, а также изменение потребностей, возможностей и целей самого человека, приводят к необходимости активизации процесса адаптации. Если рассогласования в системе невелики и не требуют больших усилий для их устранения, то можно говорить о ситуативной адаптации, время от времени неизбежно возникающей в процессе любой профессиональной деятельности. Если ситуация связана с коренным изменением профессиональной среды, переходом из одной профессиональной деятельности в другую, то речь идет о вторичной профессиональной адаптации человека[7].

Социально-психологическая адаптация рассматривается как приспособление к групповым нормам и выражается в приспособлении новичка к социальной жизни производственной группы. [38].

Функции социальной адаптации личности в коллективе можно представить следующим образом: адаптация личности в коллективе обусловливает его устойчивость и стабильность, повышает его сплоченность, что способствует улучшению морально-психологического климата, нормальному функционированию и развитию коллектива.

Основа успешности социально-психологической адаптации личности - ее адаптированность на социальном уровне. Социальная адаптация означает включение личности в социальную среду через обретение статуса, места в социальной структуре общества и является необходимым условием функционирования общества как единого и социального организма.

Область исследования социально-психологической адаптации личности - индивидуальный характер деятельности личности, которая занимает определенный социальный статус и действует в соответствии с потребностями общества и своими личностными качествами и тенденциями, индивидуализируя ролевое поведение и обретая личностную определенность[12].

Сфера социально-психологической адаптации предстает перед молодым специалистом как совокупность коллективных мнений, соответствующих эталонов поведения и оценок, господствующей системы настроений коллектива, то есть как определенный морально-психологический климат, к которому ему необходимо адаптироваться. Данная сфера выражается в активном взаимодействии новичка и системы взаимоотношений, сложившейся в производственной группе, формировании положительных связей с товарищами по работе и руководством, определенном уровне удовлетворенности личности отношениями в коллективе[38].

Авторы считают, что процессы профессиональной и социально-психологической адаптации, обладая относительно самостоятельностью, протекают в условиях постоянного взаимодействия и взаимовлияния, что одним из центральных показателей для оценки полноты производственной адаптации может быть использован индекс удовлетворенностью взаимоотношениями в коллективе.

Т.Н.Вершинина отмечает, что конечным результатом успешной производственной адаптации является идентификация, то есть полное овладение профессией, отождествление интересов работника с интересами предприятия, своего рода слияние работника с предприятием и рабочим местом, их ассимиляция[22].

Характеризуя различные аспекты производственной адаптации (психофизиологической, профессиональной, социально-психологической), Т.Н.Вершинина высказала мысль, что не все эти аспекты равноправны. Профессиональный и психофизиологический аспекты, по ее мнению, выступают в качестве доминирующих, а социально-психологический играет роль подчиненного.

В.А.Самойлова, изучавшая социально-психологическую адаптацию личности в производственном коллективе, пишет: «Успешная адаптация к коллективу выступает не только как одна из целей взаимодействия личности с производственной средой, но и как важнейшее условие эффективности других видов адаптации. Чем меньше молодому специалисту требуется времени на адаптацию к коллективу, тем короче срок, необходимый для профессиональной адаптации»[30].

Итак, психофизиологическая, профессиональная и социально-психологическая адаптация имеет свой объект, свои целевые задачи, показатели эффективности.

Психофизиологическая адаптация представляет собой приспособление специалиста к трудовой деятельности, к высоким физическим нагрузкам.
Профессиональная адаптация характеризуется полным овладением новой профессией, приспособлением к содержанию и характеру труда.

Социально-психологическая адаптация предполагает усвоение новичком норм, ценностей, традиций и отношений, функционирующих в трудовом коллективе, что находит свое выражение в постепенной идентификации личности и коллектива.

1.3 Факторы адаптации к профессиональной деятельности

Центральное место в исследовании проблемы адаптации занимает вопрос о факторах как совокупность условий и обстоятельств, определяющих темп и уровень, устойчивость и результат данного процесса.

Традиционным стало разделение этой совокупности на факторы, отражающие различные стороны производственной ситуации, включая как объективные, так и субъективные моменты, и факторы, характеризующие личность как субъект адаптационного взаимодействия.

Попытки комплексно рассмотреть объективные и субъективные факторы адаптации рабочих предпринимались в работах А. Н. Борискина, Н. Ф. Наумовой, А. М. Розенберга[2].

Как отмечают исследователи, успешность адаптации в сфере труда зависит не только от реального состояния и прогрессивного изменения всех сторон производственной ситуации, но и от их субъективной оценки со стороны работника. Влияние удовлетворенности каким-либо фактором на адаптацию работника опосредуется субъективной значимостью этого фактора для личности, поэтому неудовлетворенность незначимыми факторами не препятствует успешной адаптации.

Можно выделить более или менее устойчивую структуру объективных и субъективных факторов адаптации:

. Организационная культура. Нормальный процесс адаптации определяется критериями адекватности или соответствия, чаще всего связанными с характеристиками, важными для принятия человека на работу. По мнению А. Кристофа, современная система отбора кадров стремится к оптимальному соответствию между личностью и организацией, что обуславливает подбор людей, обладающих ценностями, адекватными данной организации [38].

Именно культура определяет связь между ценностями и чаяниями людей, вселяя в них чувство привязанности и вознаграждения их за это. О. Рейли утверждает, что, отражая убеждения и ожидания, организационная культура служит контрольным механизмом и регулятором поведения.

. Коллективное мнение. Оно оказывает на личность управляющее воздействие, служит механизмом формирования у человека желательного поведения. Фактически оно выступает как звено обратной связи в системе взаимоотношений коллектива и личности. Коллективное мнение - совокупность преобладающих оценочных суждений, выражающих общее или преобладающее отношение членов коллектива к значимым социальным и локальным событиям, к поведению и деятельности отдельных людей. Оно выступает как канал обратной связи и как важнейших для личности источник социально-психологической информации от непосредственного окружения, информирует личность о реакции на ее действия и поступки со стороны других людей.

. Мотивация. Некоторые мотивационные факторы: удовлетворенность деятельностью и вознаграждение за нее. Удовлетворенность находится в прямой связи с компонентами деятельности, имеющими как положительные, так и отрицательные последствия. К положительным следует отнести производительность, эмоциональный настрой, продвижение по службе, руководство и условия деятельности. Отрицательные последствия могут проявиться в случаях неудовлетворенности деятельностью. Обычно они выражаются в уходе с работы и прогулах. Некоторые компоненты удовлетворенности деятельностью и вознаграждения часто переплетаются. По мнению Е. Мак Кенны, вознаграждение может служить положительным мотивом в процессе адаптации только в том случае, если индивидуум будет способен осознавать связь между производительностью и вознаграждением. Вознаграждение за деятельность также характеризуется широким спектром: от материального благосостояния до внутренней удовлетворенности. Принято считать, что для индивидуума внутренняя удовлетворенность служит наивысшей формой вознаграждения, поскольку имеет психологическую основу [12].

Ф. Б. Березин ставит во главу мотивации достижение успеха. По его мнению, высокий энергетический потенциал оказывается наиболее важным в деятельности, требующей мобильности, быстрого вхождения в новые ситуации, освоения новых навыков, действий в условиях, в которых конечные успех или неудача еще не определились и тесно связаны с индивидуальной активностью. Энергетический потенциал в значительной степени обеспечивается выраженностью и структурой мотивации. Преобладание мотивации достижения успеха над мотивацией избегания неудачи способствует и эффективной психической адаптации, и успешности деятельности[8].

. Коммуникация. Исследователи обосновывают необходимость разных форм коммуникации как по вертикали, т.е. между руководителями и подчиненными, так и по горизонтали - между подчиненными. Созданию оптимального климата для положительных установок к деятельности и включенности в круг организации помогает двусторонняя открытая коммуникация. Успешное межличностное общение способствует включению в структуру организации и адаптации.

. Влияние индивидуально-психологических свойств личности на процесс адаптации. Адаптация человека во многом определяется существующими адаптивными психофизиологическими уровнями. Применение тех или иных адаптационных стратегий обусловлено в большей мере особенностями психического склада человека. Развитие тех или иных психологических (психофизиологических) элементов личности определяет внутренний механизм личности. На процесс адаптации большое влияние оказывает темперамент[38].

С точки зрения Б. Г. Ананьева, факторы, также можно разделить на две группы: субъектные и средовые. К субъектным факторам относятся возраст, пол, физиологические и психологические характеристики человека; к средовым - условия труда, режим и характер деятельности, особенности социальной среды[32].

Специальными исследованиями были выявлены факторы, негативно влияющие на его эффективность, процесс профессиональной адаптации и состояние здоровья работников. В их число могут входить: неудобное рабочее место, недостаточная обеспеченность необходимыми материалами, неясность в определении должностных обязанностей, монотонная работа, неудобный режим работы, удаленность работы от места жительства, невысокая заработная плата, отсутствие возможности повышения квалификации, неясные перспективы продвижения по службе, недостаточная квалификация руководства, негативные особенности социальной среды [32].

Психологическое обеспечение профессиональной адаптации должно строиться на всестороннем учете рассмотренных факторов в их взаимосвязи и взаимодействии.

Выводы по главе. В самом общем виде адаптация представляет собой процесс приспособления человека к новым условиям жизнедеятельности. Приспособление может осуществляться посредствам активной адаптации, воздействия человека на среду, и пассивной адаптации, изменения своего поведения. В трудовой жизни работника различают первичную адаптацию, когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность, и вторичную - при последующей смене работы.

Существует несколько видов адаптации: социальная и производственная, профессиональная и социально-психологическая, психофизиологическая и психофизическая, общественно-организационная и культурно-бутовая. Все они взаимодействуют между собой и оказывают в совокупности большое влияние на адаптацию человека в новом коллективе, на новой работе.

В производственной адаптации необходимо выделять психофизиологическую, профессиональную и социально-психологическую стороны. Каждая из них имеет свой объект и показатели эффективности.

Результатом процесса адаптации является адаптированность молодого человека к условиям профессиональной деятельности или профессиональная дезадаптация. Адаптированность- уровень фактического приспособления молодого специалиста к условиям жизнедеятельности, уровень его удовлетворенности или неудовлетворенности собой.

Управление процессом адаптации является активным воздействием на факторы, предопределяющие ее ход и сроки, снижение неблагоприятных последствий и т.п. Познание факторов помогает эффективнее управлять процессом адаптации.

Факторы, отражающие различные стороны производственной ситуации делят на объективные и субъективные; субъективные и средовые; а также факторы, негативно влияющие на эффективность адаптации.

ГЛАВА 2. СОЦИАЛНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В НАЧАЛЕ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ МОЛОДОГО ЧЕЛОВЕКА

2.1 Психологические предпосылки карьерного роста

Систематизация факторов, влияющих на выбор карьерной ориентации и карьерный рост представителей разных профессий, является одной из центральных проблем, как социальной психологии, так и психологии личности. Тем не менее, вопрос о взаимосвязи этих конструктов с карьерными ориентациями и карьерой в целом остается открытым. К настоящему времени еще не сложилось окончательного определения понятия карьеры. В одних случаях карьера характеризуется как явление только профессиональной деятельности, отражающее последовательность занимаемых ступеней в производственной, имущественной или социальной среде. Согласно другим, карьера - индивидуально осознанная позиция и поведение человека, связанные с его трудом, опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни. Карьера понимается как сложное социально-психологическое явление, выражающееся в чередовании подъемов и спадов профессионального и личностного развития. Она может охватывать все сферы жизнедеятельности человека и иметь нелинейный характер[18].

Развернутая теория карьеры была предложена Д. Сьюпером (цит.по[13]). По Д. Сьюперу, важнейшим детерминантом профессионального пути человека является его представление о своей личности - «профессиональная Я-концепция», которую человек воплощает в серии карьерных решений, часто неосознанно. Основанием для этого служат личностная концепция, способности, склонности, мотивы и ценности, которыми он не может поступиться, осуществляя выбор карьеры. В этом контексте карьерные ориентации предстают как смыслы, которые человек хочет реализовать при выборе и осуществлении своей карьеры.

Разработка проблемы карьерных ориентаций получила свое продолжение в работах Э. Шейна, Е.Г. Молл, Е.Ф. Рыбалко, Н.А. Волковой и других[16].

С точки зрения Э. Шейна[16] понятию «карьерная ориентация» соответствует термин «якорь карьеры». Якорь карьеры - важный составляющий элемент профессиональной Я - концепции, который возникает в процессе социализации на основе и в результате накопления профессионального опыта в начальные годы развития карьеры, и служит для управления, стабилизации и интеграции индивидуальной карьеры на протяжении всей жизни. Э. Шейн выделяет пять основных вариантов якоря карьеры по критериям: 1) функциональность, 2) управленческая компетентность, 3) созидательность и инициативность, 4) автономия и независимость, 5) безопасность.

Развитие карьеры зависит от ряда внешних и внутренних факторов. К первым относятся социально-экономическая ситуация, профессиональная среда, организационная культура компании и пр., ко вторым - мотивация, самооценка, уровень притязаний, состояние здоровья [18]. Обращаясь к внутренним факторам развития карьеры, необходимо остановиться на понятии самоэффективности как комплексе индивидуально-психологических особенностей, характеризующих сферу восприятия собственной компетентности, эффективности и личностной влиятельности. Оценка индивидами своей эффективности обуславливает выбор ими сфер деятельности и среды [18]. Индивиды, как правило, склонны избегать тех видов деятельности и ситуаций, в которых их возможности недостаточны. Чем сильнее уверенность людей в собственной эффективности, тем больше вариантов карьеры они рассматривают в качестве возможных к реализации.

Э. Хьюг было предложено разделение видов карьеры на объективный и субъективный:

. Объективным успехом называется положительный результат в карьере, который может быть оценен окружающими людьми. Как правило, он измеряется такими характеристиками, как размер заработной платы, количество продвижений по службе и уровень занимаемой должности в иерархии организации.

.Субъективным успехом называется совокупность суждений человека о его профессиональных достижениях и результатах; он измеряется параметрами удовлетворенности работой и удовлетворенности карьерой [35].

Для объяснения взаимозависимости этих двух видов успеха некоторые исследователи предполагают авторские модели. Одна из них была предложена Д.Т.Холлом и Д.Э. Чендлером.

Человек, воспринимающий карьеру как призвание, сосредоточен на своих целях и задачах, а также на тех усилиях, которые нужно приложить для достижения этих целей. Такая концентрация усилий, утверждают авторы, приводит к достижению желаемых результатов (объективному успеху), за которым следует удовлетворенность собственной деятельностью (субъективный успех). Объективный успех обеспечивает признание со стороны окружающих людей, а это ведет к трансформации личности и Я - образа, повышению уверенности в себе, постановке новых целей и новым усилиям. Весь этот цикл способствует удовлетворению собственной деятельностью, т.е. достижению объективного успеха. Таким образом, объективный успех ведет к субъективному как непосредственно (через личностную удовлетворенность собственным объективным успехом), так и опосредствованно (через признание со стороны социума)[33].

Построение карьеры можно определить как процесс профессионального самоопределения, представляющий собой череду возможностей выбора. Перед подобным выбором человек оказывается несколько раз в жизни: после окончания школы, вуза, при переходе в другую профессиональную сферу деятельности.

Выделяются четыре основных направления построения карьеры в рамках одной организации (Р. Пек, Д. Левинсон, Д. Сьюпер, У. Слокум, С. Сиарс, С. Шартл, Д. Гринхус, Э. Шейн и другие):

) Развитие в рамках текущей роли - углубление в выбранную область деятельности и упрочение статуса;

) Перемещение по горизонтали - переход в новую функциональную область и освоение новых профессиональных навыков;

) Перемещение по вертикали - приобретение новых служебных задач, подъем на более высокую ступень в иерархической структуре организации;

) Центростремительное развитие - движение к ядру руководства компании.

Однако на данный момент в России преобладает иной тип построения карьеры, где фактически отсутствует практика пожизненного найма, которая была широко распространена в СССР. Сегодня молодые специалисты стремятся к росту за рамками одной компании, посвящая работе в ней в среднем полтора - два года[18].

Итак, планирование карьеры - это процесс постановки целей служебного развития и определение средств и методов их достижения[10].

Образно можно сказать, что ключ к планированию карьеры находится внутри личности, в возможностях, способностях, в ценностных ориентациях, в умении правильно оценить ситуацию на рынке труда, и определяется тем, что человек хочет получить от карьеры.

Главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия двух карьер: профессиональной и внутриорганизационной. Работник должен четко знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

2.2 Социально-психологические проблемы становления молодого специалиста

Осуществление перехода к рыночной экономике сопровождается трансформацией объективных требований, предъявляемых к молодежи.

Активность, самостоятельность, инициативность, мобильность в поисках работы, конкурентоспособность, а также адаптивность к нововведениям и высокая стрессоустойчивость - вот те качества, которыми должен обладать современный молодой человек на рынке труда.

Вместе с тем переход к новым социально-экономическим условиям в нашей стране привел и к изменению традиционных форм профессиональной самореализации. Негарантированный характер занятости, наличие динамичности и неопределенности структурной занятости, расширение пространства и многогранность свободного профессионального выбора, наличие социального неравенства, касающегося планов различных категорий молодежи в выборе профессии и профессионального образования - все это еще более усложняет процесс профессионального определения молодежи. Вследствие этого многие молодые люди делают стихийный, часто неадекватный выбор профессии, приводящий в ряде случаев к кризисным явлениям, связанным с развитием их профессиональной карьеры, и зачастую оказывающий негативное влияние на всю дальнейшую жизнь[6].

Анализ теоретических исследований проблемы показал, что процесс становления молодого специалиста интегрирует во взаимосвязи социализации, профессиональной подготовки, и адаптации на производстве одновременно и по времени продолжительно[37]. Процесс становления молодого специалиста проходит как минимум три стадии:

.Выбор профессии, и ее узкой специализации;

.обретение социального и социально-психологического статуса профессионала;

.осознание себя как члена определенной социально-профессиональной группы.

Особенности существующей системы профессионального образования, массовое высвобождение рабочей силы с производств, жесткая конкуренция на рынке труда вносят коллосальные изменения в ранее стройный процесс последовательного прохождения этих этапов (например, в течение года более восьмидесяти восьми процентов выпускников ПУ массово подготавливаемых профессий машиностроения вынуждены переквалифицироваться зачастую на диаметрально противоположные профессии)[19].

Присвоение человеком социального опыта, систем его отношений с объективным миром, другими людьми и самим собой происходит посредствам его активной деятельности. С этих позиций цель студента состоит не в усвоении знаний, умений и навыков, а в овладении целостной профессиональной деятельностью специалиста[39].

Т.В. Кудрявцев и Т.В. Зеер выделяют четыре стадии профессионального становления личности профессионала:

. Формирование профессиональных намерений: осознанный выбор личностью профессии на основе учета своих индивидуально-психологических особенностей. Профессиональное становление начинается с формирования профессиональных намерений, которые являются равнодействующей многих факторов: престижа профессии, потребности общества, влияния семьи, средств информации и т.д. Важную роль в выборе профессии играет направленность личности на определенный предмет труда, которая обнаруживается в интересах, увлечениях.

. Профессиональная подготовка или обучение освоение системы профессиональных знаний, умений, навыков, формирование профессионально важных качеств личности, склонность и интересы к будущей профессии. Вторая стадия-обучение в высшем учебном заведении (профессиональная направленность, профессиональные этические ценностные ориентации, духовная зрелость, готовность к профессиональной деятельности).

. Профессионализация или профессиональная адаптация: вхождение и освоение профессии, профессиональное самоопределение, приобретение профессионального опыта, развитие свойств и качеств личности, необходимых для квалифицированного выполнения профессиональной деятельности.

. Мастерство, частичная и полная реализация личности в профессиональной деятельности: качественное, творческое выполнение профессиональной деятельности, интеграция сформированных профессионально важных качеств личности в индивидуальный стиль деятельности.

Профессиональное становление предполагает использование совокупности приемов социального воздействия на личность, ее включение в различные виды деятельности, имеющие целью формировать систему профессионально важных качеств.

Источником профессионального становления являются противоречия между достигнутым уровнем развития личности и требованиями, которые предъявляют коллектив, общество, учебная деятельность к системе уже сформированных знаний, навыков, а так же к индивидуально-психологическим свойствам личности [31].

Профессиональное становление как превращение индивида в профессионала сопровождается изменением представлений человека о себе, своем месте в профессиональном и социальном мире, то есть обретением профессиональной идентичности, в более широком смысле - профессиональном самоопределением личности. Вопросы идентичности наиболее остро проявляются в периоды кризисов профессионального становления [7].

К.А. Абульханова-Славская выделяет следующие типы идентичности в соответствии с особенностями самовыражения личности в профессии[4].

. Самовыражение происходит через выбор профессии, которая максимально близка к характеристикам личности. В этом случае жизненная перспектива связана с повторением ситуаций, позволяющих личности реализовать свои возможности.

. Выбирается профессия, дающая возможность личности двигаться по ступеням профессионального мастерства. В этом случае возникает движение, которое влечет за собой качественные изменения профессиональных позиций, с перспективой их повышения. В основе профессионального движения лежат требования и задачи трудовой деятельности, а также развитие способностей личности.

. Самовыражение в профессии происходит через совершенствование и развитие личностных качеств и способностей. Профессия актуализирует способности личности, находящиеся в потенциальном состоянии, открывая тем самым перспективы развития личности.

. Самовыражение человека основано на развитии способностей и самоконтроля, самоанализа, планирования творческой активности; в этом случае личность способна к движению и развитию в профессии, а также к преобразованию условий труда в направлении реализации собственных способностей.

Так, понятие «профессиональная идентичность» рассматривается как конкретизация личностной идентичности применительно к содержанию и условиям профессионального становления личности[4].

Итак, деятельность студента ни по содержанию, ни по формам «не равна» деятельности специалиста. Между тем, в соответствии с одним из главных положений теории деятельности, для того, чтобы овладеть какой-то конкретной деятельностью, нужно осуществить деятельность, адекватную той, которая воплощена в данном предмете или явлении, в системах, которые они образуют (А.Н.Леонтьев)[11].

Парадоксальность нашей действительности заключается в том, что образовательные учреждения выпускают большое количество высококвалифицированных специалистов элитных профессий, которые не находят себе применение. Ежегодно число безработных пополняют молодые юристы, экономисты, инженеры, менеджеры, чьи шансы устроиться на работу снижаются еще из-за отсутствия стажа и опыта работы. При этом они видят ценность полученной профессии и не готовы на менее квалифицированный труд [31].

Анализ ситуации на рынке труда, опыт работы с выпускниками учреждений профессионального образования показывает, что в настоящее время у молодых специалистов существует ряд проблем связанных с трудоустройством:

отсутствие навыков и способов поведения на рынке труда, направленных на самостоятельный и активный поиск работы;

завышенные ожидания о будущей работе;

неадекватная самооценка;

высокая мотивация к получению материальных благ и низкий стимул к накоплению любого трудового опыта;

отсутствие навыков планирования карьеры[36].

Многие выпускники учебных заведений либо растеряны и подавлены в связи с отсутствием работы, либо пассивно ждут помощи от службы занятости или родителей. Активная позиция, попытки самостоятельного поиска работы практически отсутствуют. Между тем, пребывание выпускников в статусе безработных оказывает весьма негативное влияние на их профессиональную и личную жизнь: заметно утрачиваются полученные в учебном заведении знания и навыки; снижается жизненный тонус; возникает ощущение ненужности; появляются иждивенческие тенденции[17].

В настоящее время молодым специалистам довольно проблематично устроиться на работу, так как без опыта работы и без стажа это действительно сложная задача. Одни из них дополнительно получают еще одно высшее образование, заканчивают курсы иностранных языков, компьютерные курсы, курсы дизайнеров и т.п., чтобы иметь больше шансов в поиске работы и при трудоустройстве, другие же открывают свое дело, занимаются бизнесом. Естественно нужно правильно сориентироваться в этом сложном положении. Но с полной уверенностью можно сказать, что хорошие специалисты широкого профиля, с богатым опытом и глубокими знаниями новейших технологий всегда и везде востребованы на рынке труда.

2.3 Модель социально-психологической адаптации молодого специалиста

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня роль наставничества заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте[26].

Процесс адаптации молодого специалиста можно разделить на четыре этапа:

. Оценка уровня подготовленности новичка необходима для разработки наиболее эффективной программы адаптации. Если сотрудник имеет не только специальную подготовку, но и опыт в аналогичных подразделениях других компаний, период его адаптации будет минимальным. Адаптация должна предполагать как знакомство с производственными особенностями организации, так и включение в коммуникативные сети, знакомство с персоналом, корпоративными особенностями коммуникации, правилами поведения и т.д.

. Ориентация. Адаптация молодого специалиста начинается с процесса ориентации, то есть получения молодым специалистом информации о месте работы, в котором он начнет карьеру. Ориентация должна содержать в себе два компонента - информацию об организации в целом и информацию о подразделении, в котором он будет работать.

. Общая ориентация знакомит молодого человека с историей производства, его сегодняшнем состоянием, структурами управления, включая имена ключевых руководителей, правилами внутреннего распорядка и так далее. Необходимым условием прохождения этого этапа является наличие обратной связи - предоставление молодому человеку возможности задать возникшие у него вопросы и получить на них ответы.

. Действенная адаптация. Этап состоит в собственно приспособлении новичка к своему статусу и значительной степени обуславливается его включением в межличностные отношения с коллегами. Важно оказать максимальную поддержку новому сотруднику.

. Функционирование. Этим этапом завершается процесс адаптации. Он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Как правило, при спонтанном развитии процесса адаптации этот этап эффективного функционирования может наступить уже через несколько месяцев[38].

Модель социально-психологической адаптации молодого специалиста.

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы | Содержание работы |
| 1. Первый год работы. Период адаптации молодого специалиста, | а) При приеме на работу, происходит знакомство молодого специалиста с его должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, традициями, определение рабочего места; б) знакомство специалиста с коллективом. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста; в) анкетирование. Выявление затруднений в работе на начало года; г) стажировка специалиста у более опытного коллеги. Во время стажировки молодой человек знакомится с коллегами, изучает режим дня, документацию и т. д.; д) оценка профессиональной деятельности молодого специалиста. Молодой специалист испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Руководитель должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер; е) самообразование молодого специалиста. Молодым специалистам предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год, разработка индивидуального плана профессионального становления. |
| 2. Второй-третий годы работы. Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, формирования своего стиля в работе. | а) Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других производств, б) повышение своего профессионального мастерства, посещение открытых городских мероприятий, курсов по повышению квалификации, конференций.  |
| 3. Четвертый - пятый годы работы. | а) Складывается система работы, имеются собственные разработки. б) специалист внедряет в свою работу новые технологии. |
| 4. Шестой год работы. | Происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы. |

Особую роль в адаптации молодого человека отводится руководителям. Анализ их деятельности показывает, что периодические встречи с персоналом и дискуссии по проблемам занятости, а также другим темам положительно влияют на адаптацию и дальнейшее поведение подчиненных. Существуют специальные приемы, используемые руководителем при общении с новичками, например, рассказ о том, как некогда человек, в настоящее время занимающий в фирме высокое положение, из чувства долга вовремя пришел на помощь и спас производственную систему от развала. В данном случае содержание рассказа подчеркивает, что за дополнительные усилия в сфере деятельности работник вознаграждается по службе[5].

Также к одним из приемов относятся: использование церемоний или обрядов для подкрепления заботы о людях. Вручение наград на таких церемониях означает не только признание достигнутых результатов, но также становится стимулом, способствующим продолжению успешного труда. Важная особенность обряда состоит в том, что он по своей сути - действие коллективное. В обряде происходит как бы приобщение молодого специалиста к социальной группе. [38]

Молодому специалисту неудачная адаптация в производственной сфере может нанести серьезную психологическую травму, иногда исключающую дальнейшее пребывание его в данном коллективе. Последствия подобной неудачи отрицательно могут сказаться на адаптации молодого специалиста и после перехода его в другой коллектив.

В период адаптации часто возникают психологические коллизии: либо новичок, нарушая какие-то нормы коллектива, вступает в конфликт с ним, либо, не находя способа утвердиться, выразить себя, испытывает состояние изолированности, заброшенности. Если новичка в коллективе встречают насмешкой или осуждением, между ним и коллективом, как правило, возникает стена отчужденности, преодолевать которую требуется длительное время. Затрудняют формирование связей в коллективе также неумение молодых специалистов построить правильные отношения с товарищами по работе[29].

В случае благоприятных условий социально-психологическая адаптация протекает безболезненно, между индивидом и коллективом устанавливаются положительные неформальные связи, крепнущие по мере углубления адаптации. Здесь адаптация способствует улучшению морально-психологического климата, сплочению коллектива, укреплению его организационного единства [38].

По данным социологических опросов работодателей в России можно составить следующий портрет идеального работника. В настоящее время на рынке труда требуется квалифицированный работник соответствующего уровня и профиля, компетентный, ответственный, свободно владеющий своей профессией и ориентирующийся в смежных областях деятельности, способный к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готовый к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности[10].

Выводы по 2 главе. Деловая оценка открывает возможности для перераспределения работ и функций между отдельными должностями, достижения оптимального соотношения (структуры) работника, лучшей организации их взаимодействия по вертикали и горизонтали. Деловая оценка сказывается и на формировании трудовой карьеры молодого специалиста.

Планирование трудовой карьеры преследует цель обеспечить наиболее рациональное использование трудового потенциала молодого специалиста, создать условия для его самореализации как личности.

Развитие карьеры зависит от внешних факторов (социально-экономическая ситуация, профессиональная среда, организационная культура компании) и внутренних факторов (мотивация, самооценка, уровень притязаний, состояние здоровья).

Виды карьеры разделяют на объективный (положительный результат в карьере, который может быть оценен окружающими людьми) и субъективный (совокупность суждений человека о его профессиональных достижениях и результатах).

Существует несколько направлений построения карьеры: развитие в рамках текущей роли; перемещение по горизонтали; перемещение по вертикали; центростремительное развитие.

Профессиональная и внутриорганизационная карьеры являются главной задачей планирования и реализации карьеры. Работник должен четко знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

Рассматривая профессиональное становление личности, многие исследователи выделяют стадии, типы, этапы, профессиональное продвижения специалиста: формирование профессиональных намерений, профессиональная подготовка, профессионализация и мастерство.

Процесс становления молодого специалиста проходит несколько стадий: выбор профессии, и ее узкой специализации; обретение социального и социально-психологического статуса профессионала; осознание себя как члена определенной социально-профессиональной группы.

Существует ряд проблем связанных с трудоустройством молодых специалистов, в первую очередь это завышенные ожидания о будущей работе, неадекватная самооценка, а также отсутствие навыков планирования карьеры.

Процесс адаптации молодого специалиста можно разделить на несколько этапов: оценка уровня подготовленности новичка; ориентация; действенная адаптация; функционирование; адаптация в коллективе.

Профессиональное становление молодого специалиста проходит от одного года до шести лет. За это время происходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, и т.д.

ГЛАВА 3. ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ СОЦИАЛЬНО ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ

3.1 Организация и методы исследования социально-психологической профессиональной адаптации молодых специалистов

Цель исследования: анализ характера социально-психологической адаптации между особенностями начинающего карьеру молодого человека и показателями адаптированности: удовлетворенности своим положением в коллективе, отношение к труду, отношение к руководству, удовлетворенность собой на работе, тревожностью.

Задачи исследования:

. Выявить социально-психологическую адаптацию молодых специалистов, начинающих свою карьеру. Опросник для оценки социально-психологической профессиональной адаптации (Дмитриева М.А.);

. Измерить уровень тревожности «Шкала оценки уровня ситуативной и личностной тревожности» (Спилбергер Ч.Д., Ханин Ю.Л.).

. Изучить характер взаимосвязи между показателями социально-психологической адаптации, удовлетворенности своим положением в коллективе, отношение к труду, отношение к руководству, удовлетворенность собой на работе, тревожностью.

. Сравнить полученные данные в исследуемой выборке.

Гипотеза -социально-психологическая адаптация начинающего карьеру молодого человека зависит от отношений с руководством и коллективом.

База исследования:

Были исследованы 33 человека (свободная выборка), в возрасте от 21 до 27 лет. Из них - 19 девушек и 12 - молодых людей.

Полученные данные были обработаны на ПК при использовании программы SPSS. Применялись методы корреляционного анализа (r-критерия Спирмена) и сравнения двух независимых переменных (F-критерий Фишера и T-критерий Стъюдента).

Исследование проходило в 2 этапа.

На первом этапе был осуществлен подбор методик с последующей диагностикой для изучения социально-психологической адаптации.

Нами были выбраны следующие методики:

. Опросник для оценки социально-психологической профессиональной адаптации (Дмитриева М.А.);

2. «Шкала оценки уровня ситуативной и личностной тревожности» (Спилбергер Ч.Д., Ханин Ю.Л.).

. Анкетирование.

На втором этапе полученные данные были обработаны на ПК при использовании программы SPSS. Применялись методы корреляционного анализа (r-критерия Спирмена) и сравнения двух независимых переменных (F-критерий Фишера и T-критерий Стъюдента). На основании чего произведен анализ полученных результатов и сделаны соответствующие выводы.

Описание используемых методик.

. Опросник для оценки социально-психологической профессиональной адаптации (Дмитриева М.А.);

Данный опросник предназначен для оценки уровня социально-психологической адаптации. Сначала необходимо выбрать специалистов, уровень социально-психологической адаптации, которых будет оцениваться. В зависимости от особенностей их профессии вносятся коррективы в опросник. Уточнения должны касаться вопросов №3 и 30. После этого специалистам дается опросник и бланк для ответов. В бланке для ответов молодые специалисты должны поставить букву, соответствующую выбранному ответу, возле номера вопроса.

При проведении результатов используются критерии, приведенные в приложении А. Количество баллов, полученное обследуемым, является показателем социально-психологической адаптации. Чем выше балл, тем выше уровень социально-психологической адаптации. Максимальное количество возможных баллов - 120. Из опросника, для исследования, взяты несколько оценочных шкал, для выявления источников дезадаптации, приведенные в таблице 1(приложение А). Шкалы, выбранные нами: удовлетворенность своим положением в коллективе; отношение к труду (удовлетворенность работой); удовлетворенность собой на работе; отношение к руководству. Максимальное число баллов по шкалам -12, среднее - 6, минимальное - 0. Количество баллов по отдельным шкалам указывает на источники дезадаптации.

2. Тест «Исследование тревожности» (опросник Спилбергера)

Тест предназначен для измерения личностной и ситуативной тревожности. При анализе результатов нужно иметь в виду, что общий итоговый показатель по каждой из подшкал, может находиться в диапазоне от 20 до 80 баллов. При этом, чем выше итоговый показатель, тем выше уровень тревожности (ситуативной или личностной). При интерпретации показателей можно использовать следующие ориентировочные оценки тревожности: до 30 баллов - низкая, 31 - 44 балла - умеренная; 45 и более высокая.

. Анкетирование

Анкета состоит из 15 вопросов, и является собственной разработкой.

Из нашей анкеты можно узнать информацию общего сведения (ф.и.о., возраст, семейное положение и т.д.); вопросы о перспективах работы ( заработная плата, положение через год и т.д.); информацию об образовании (высшее образование, не законченное, средне- специальное); информацию о профессиональных навыках (опыт работы, навыки работы на компьютере, компьютерные программы) и т.д.

Это позволит более точно изучить проблему социально-психологической адаптации при построении карьеры молодых специалистов.

3.2 Анализ социально-психологических проблем профессиональной адаптации молодых специалистов

Нами было проведено исследование, которое позволило показать, во-первых - уровень развития различных видов социально-психологической адаптации, во-вторых - факторов значимых и не значимых для социально-психологической адаптации.

По методике «Шкала оценки уровня ситуативной и личностной тревожности» (Спилбергер Ч.Д., Ханин Ю.Л.) преобладает средний уровень личностной тревожности - 58,1%,ситуативной - 45,5 %; высокий уровень личностной тревожности составляет 35,5%, ситуативной - 19,4 %; низкий уровень личностной тревожности - 6,5%, ситуативной - 35,5 %.

Из результатов анкетирования видно, что 48,4% молодых специалистов имеют высшее образование, 38,7%, - незаконченное, 12,9% - средне- специальное. В соответствии с опросником социально-психологической адаптации и тестом на тревожность, можно утверждать, что образование не имеет значения для адаптации на новом рабочем месте. Опыт работы также не имеет значения для специалистов, из них 74,2% с трудовым опытом, 16,1% - без опыта. Навыки работы на компьютере, знание основ составило 32,3% , пользование - 61,3%, программирование - 6,5%, не имеют значения для адаптации. Время, на то, чтобы освоится в новом коллективе на новом месте, имеет следующие показатели: несколько дней - 41,9%, несколько недель - 32,3%, один два месяца - 25,8%, не имеет значения. Молодые специалисты, которые могут работать в напряженном режиме - 51,6%, иногда выдерживают напряжение на работе - 45,2%, не могут работать в напряженном режиме - 3,2%, не имеет значения.

Приведенные шкалы № 10,13,14 в таблице 5(приложение Е) имели несколько вариантов ответа. По шкале №10, 21 человек ответили, что трудовой опыт для них имеет значение, как необходимый заработок; 12 человек - в качестве приобретения опыта и 6 человек - как ступенька в карьере. По шкале №13, на вопрос «как вы представляете свое положение через год» молодые специалисты отвечали:

человек - работа, для приобретения опыта по специальности; 7 человек - работа по специальности, на которой обучался; 6 человек - работа в привычном коллективе; 5 человек - сделать свою карьеру, бизнес; 3 человека - в любом месте, где платят и 4 человека предложили свой вариант ответа. По шкале №14, на вопрос, какие проблемы у Вас возникали, отвечали:

По 9 человек отметили - недостаток опыта, несоответствие ожиданиям, заработная плата; по 8 человек - возможности самореализации и трудоустройства; по 6 человек - освоение новых технологий и график работы; по 4 человека - перспективы роста, большая нагрузка и состояние здоровья, 2 человека - отношения с начальством; 2 человека - приспособления к коллективу и недостаток знаний.

Таблица 1.

Корреляции между шкалами социально-психологической адаптации

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Социально-психологическая адаптация | Удовлетворенность своим положением в коллективе | Удовлетворенность работой (отношение к труду) | Удовлетворенность собой на работе | Отношение к руководству | Ситуативная тревожность |
| Удовлетворенность своим положением в коллективе | 0,72\*\* |  |  |  |  |  |
| Удовлетворенность собой на работе | 0,73\*\* |  | 0,69\*\* |  |  |  |
| Отношение к руководству | 0,68\*\* | 0,62\*\* | 0,61\*\* | 0,51\*\* |  |  |
| Ситуативная тревожность | -0,52\*\* | -0,42\* |  |  | -0,42\* |  |
| Личностная тревожность | -0,44\* |  |  |  |  | 0,72\*\* |

Примечание \*p<0,05; \*\* p<0,001

Результаты показали следующее, социально-психологическая адаптация молодого специалиста зависит от нескольких факторов: удовлетворенности своим положением в коллективе, удовлетворенности собой на работе, отношении к руководству, ситуативной и личностной тревожности.

Отношение к руководству будет зависеть от адаптации в целом, удовлетворенности своим положением в коллективе, отношением к труду и удовлетворенности собой на работе.

Ситуативная тревожность отрицательно коррелировала с удовлетворенностью отношениями с руководством и коллективом.

Таблица 2. Значение уровня ситуативной тревожности для отношениями к руководству

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Отношение к руководству | Уровень ситуативной тревожности | Количество человек | Среднее значение | Стандартное отклонение |
|  | Низкий | 11 | 6 | 3,578 |
|  | Умеренный | 14 | 2,29 | 2,585 |
|  | Высокий | 6 | 3 | 3,033 |
|  | Всего | 31 | 3,74 | 3,415 |

Дисперсионный анализ с помощью F-критерия Фишера (F= 4,781 при р= 0,016) показал, что в отношениях с руководством желателен низкий уровень ситуативной тревожности. Данный уровень является более адаптивным для молодого специалиста при взаимодействии с начальством.

Можно предположить, что при низком уровне тревожности молодые специалисты последовательно выполняют требования руководства, в то же время не создают конфликтных ситуаций с начальством и коллективом.

Менее адаптивным является высокий уровень тревожности в отношении к руководству. Можно сказать, что в таких взаимоотношениях во главу становится активное участие молодого специалиста в жизни руководства. Молодой человек способен выполнять не только положенные ему рабочие функции, но и многие другие. В- следствии чего, руководство может поощрять и вознаграждать работника. Отрицательной стороной такого взаимодействия может стать истощаемость молодого специалиста, уход с работы.



Рис. 1. Отношение к руководству при ситуативной тревожности

Самым дезадаптивным уровнем в отношении к руководству оказалась умеренная тревожность. Молодые специалисты с умеренной тревожностью хорошо выполняют поставленные перед ними профессиональные задачи и идут к назначенной цели. Такая позиция молодого человека не востребована со стороны начальства, так как во главу становятся интересы самой организации. В большинстве случаев, востребованы те рабочие, которые долго не задерживаются на своем рабочем месте, а постоянно сменяются на более молодых работников.

Таблица 3. Значение уровня личностной тревожности для удовлетворенности своим положением в коллективе F= 3, 996 при р= 0,030

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Удовлетворенность своим положением в коллективе | Уровень личностной тревожности | Количество человек | Среднее значение | Стандартное отклонение |
|  | Низкий | 2 | 4 | 0 |
|  | Умеренный | 18 | 9,11 | 3,085 |
|  | Высокий | 11 | 6,73 | 3,003 |
|  | Всего | 31 | 7,94 | 3,286 |

Из полученных результатов видно, что в отношении коллектива желателен умеренный уровень личностной тревожности. Удовлетворенность своим положением в коллективе будет зависеть не только от молодого человека, начинающего свою карьеру, но и от самого коллектива.

Результаты показали, что для положительного, успешного взаимоотношения с коллективом и работы в нем, желателен умеренный уровень личностной тревожности. Молодой специалист участвует в жизни коллектива, посещает различные мероприятия, посвященные сплочению коллектива, старается не создавать конфликтных ситуаций.



Рис.2. Удовлетворенность своим положением в коллективе при личностной тревожности

Менее адаптивным оказался высокий уровень тревожности. Можно сделать следующие умозаключения, что при высоком уровне тревожности молодой специалист может успевать участвовать в жизни коллектива, выполнять свои профессиональные функции и даже зарекомендовать себя как веселого, жизнерадостного человека. Но при высокой степени тревожности могут возникнуть конфликтные ситуации, из-за непонимания коллег по работе, в следствии появляется неудовлетворенность.

Низкий уровень тревожности является самым дезадаптивным. Можно предположить, что молодой специалист больше заинтересован в уединении на рабочем месте, а не создании благоприятных отношений с коллективом, в следствии чего не происходит идентификации с рабочим составом коллег, и частое непонимание специалистов друг друга.

Таблица 4. Адаптация молодых специалистов при построении карьеры в зависимости от их семейного положения (ANOVA F= 4,490 при р= 0,011)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Отношение к руководству | Семейное положение | Количество человек | Среднее значение | Стандартное отклонение |
|  | Замужем | 3 | 8 | 0 |
|  | Женат | 5 | 4 | 4 |
|  | Не замужем | 16 | 2,13 | 2,473 |
|  | Не женат | 7 | 5,43 | 3,599 |
|  | Всего | 31 | 3,74 | 3,415 |

Из результатов анкетирования видно, что в браке состоят 25,8% молодых специалистов, 74,2 % из них, одинокие. Полученные результаты позволяют утверждать, что в отношениях с руководством лучше всего адаптируются молодые специалисты женского пола, состоящие в браке.

Можно сделать предположение, что такого рода отношения имеют успех, так как молодые карьеристки довольно послушны к требованиям руководства, а если и имеют какие-нибудь разногласия во время работы, то поддержка следует со стороны мужа, дома.

Не женатые мужчины также хорошо адаптируются в отношении к руководству. По нашему мнению, молодые специалисты мужского пола амбициозны, находчивы, и по - началу своей карьеры уступчивы. Благодаря таким качествам, они успешно адаптируются не только в отношении с начальством, но и в целом, со всем коллективом.



Рис.3. Отношение к руководству в зависимости от семейного положения

Менее адаптивными оказались мужчины, имеющие статус женат. Из некоторых наблюдений, можно предположить, что женатые специалисты выполняют свои профессиональные функции по минимуму и не задерживаются на работе. Такое отношение со стороны руководства не всегда приветствуется.

Не замужние молодые специалисты женского пола, имеют самый низкий уровень адаптированности во взаимоотношениях с руководством. Отношения могут не складываться из-за разных целей и задачей.

К примеру, у молодой девушки цели могут быть связаны с построением семьи.

менеджер профессиональный клиент адаптация

Таблица 5. Отношение к труду (удовлетворенность собой на работе) T=2,675 при р = 0,012

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Отношение к труду (удовлетворенность работой) | Семейное положение | Количество человек | Среднее значение | Стандартное отклонение |
|  | В браке | 7 | 9,14 | 4,298 |
|  | Одинокие | 23 | 4,52 | 3,918 |

Анализ полученных результатов позволил говорить, о том что, молодые специалисты, как женщины, так и мужчины, находящиеся в браке, более успешно адаптируются в производственной среде, чем одинокие. Это может быть связано, по нашему мнению, с тем, что у людей находящихся в браке, есть взаимная поддержка, возможность выговориться после тяжелой рабочей смены. Молодым специалистам, не состоящим в браке, приходится в одиночку переживать трудности на работе, и как следствие, удовлетворенность работой у них в два раза меньше (табл. 5).



Рис. 4. Удовлетворенность работой в зависимости от семейного положения

Из полученных результатов анкетирования можно сказать, что молодые люди с профессией психологов занимают - 51,6%, врачей - 9,7%, бухгалтеров - 6,5%, электро- механиков - 12,9%, экономистов - 19,4%.



Рис 5. Удовлетворенность работой и отношение к руководству в зависимости от специальности

Основные результаты исследования заключаются в следующем: успешная адаптация молодых специалистов при построении карьеры, зависит от их специальности. Из полученных результатов видно, что более всего адаптивны молодые специалисты, с профессией бухгалтеров. За ними следуют электро- механики, врачи, экономисты и психологи. В отношении к руководству, можно выстроить другую цепочку адаптации: бухгалтера, экономисты, врачи, электро- механики, психологи (табл. 6).

Таблица 6. Адаптация молодых специалистов в зависимости от специальности

Удовлетворенность работой F= 4,305 при р= 0,045

Отношения с руководителем F= 7,335 при р= 0,012

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Профессия | Количество человек | Среднее значение | Стандартное отклонение |
| Отношение к труду (удовлетворенность работой) | Психологи Врачи Бухгалтера Электро-механики Экономисты | 16 3 2 4 6 | 3,25 8 10 8,5 6,33 | 3,642 6,928 2,828 1 4,633 |
|  | Всего | 31 | 5,42 | 4,448 |
| Отношение к руководству | Психологи Врачи Бухгалтера Электромеханики Экономисты | 16 3 2 4 6 | 2 5,33 8 4,5 5,67 | 1,932 4,619 0 3,416 4,457 |
|  | Всего | 31 | 3,74 | 3,415 |

Самые низкие показатели удовлетворенности работой 3,25% и отношения к руководству 2% у психологов. Следует обратить внимание на то, что люди данной специальности, легко могут адаптироваться на новом месте, в новом коллективе, за счет психологических знаний и навыков. Но в полученных результатах видно, что в отношении к руководству данная специальность менее адаптирована, чем ее оппоненты. Это может объясняться тем, что психологи хоть и способны улаживать конфликты, но по отношению к себе, со стороны начальства, их терпеть не собираются. Неудовлетворенность в их отношениях может носить различный характер, это может быть связано с несправедливостью со стороны руководства. Например, начальство поручает выполнять задачи, которые не входили в обязанность молодого специалиста (протереть пыль на полках, помыть пол). В - следствии, отношение к руководству меняется в отрицательную сторону, а удовлетворенность работой снижается до минимума.

Выводы по 3 главе. Проведенное нами исследование подтвердило гипотезу, о том, что на адаптацию начинающих карьеру молодых людей влияет их отношения с руководством. Результаты исследования показали, что, отношения к руководству будет зависеть от уровня тревожности молодого специалиста, от его семейного положения, и от специальности. Также с помощью анкетирования, мы определили, какие факторы не влияют на процесс адаптации в целом, ими оказались: образование, навыки работы на компьютере, владение компьютерными программами, напряженность во время работы, опыт работы, оценка молодых специалистов адаптации на рабочем месте.

В ходе исследования было выявлено: что лучше всего адаптируются молодые специалисты, состоящие в браке; низкий уровень тревожности позволяет выстраивать удовлетворительные отношения с руководством; умеренный уровень тревожности желателен при построении удовлетворительных отношений в коллективе; бухгалтеры являются самой адаптивной профессией.

Из результатов анкетирования можно увидеть, что специалисты, отвечая на вопрос: «адаптировались ли Вы на своем рабочем месте», 87,1% дали ответ «да», и только 12,9% ответили, нет.

Трудности адаптации ведут к развитию чрезмерной тревожности, которая, являясь необходимой для молодого человека, в случае ее высокой выраженности, препятствует успешной социализации и реализации творческого потенциала. При этом именно обществу принадлежит ведущая роль в создании адаптационных механизмов.

Одной из важнейших задач в ряду современных психологических проблем является разработка новых программ, способствующих формированию комплексного, непрерывного психологического профессионально-карьерного консультирования молодежи. В эти программы должны быть включены новейшие развивающие психотехнологии, отвечающие требованиям современных социально-экономических и культурно-исторических условий, в том числе индивидуальные и групповые методы психологического консультирования, создающие благоприятные условия для реализации задач, связанных с ведущей сферой самореализации человека, его свободного профессионального самоопределения и успешной адаптации к постоянно меняющейся социально-экономической ситуации.

Для молодых людей найти себя, свое место в жизни невозможно без наличия работы, соответствующей их способностям, потребностям и возможностям, а для этого надо найти свое место на рынке труда. Адаптироваться же в новых условиях часто мешают нравственные стереотипы, стратегия и внутренние убеждения людей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Решая поставленные задачи мы ответили на вопросы о видах адаптации. В самом общем виде адаптация представляет собой процесс приспособления человека к новым условиям жизнедеятельности. Приспособление может осуществляться посредствам активной адаптации, воздействия человека на среду, и пассивной адаптации, изменения своего поведения. В трудовой жизни работника различают первичную адаптацию, когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность, и вторичную - при последующей смене работы.

Существует несколько видов адаптации: социальная и производственная, профессиональная и социально-психологическая, психофизиологическая и психофизическая, общественно-организационная и культурно-бутовая. Все они взаимодействуют между собой и оказывают в совокупности большое влияние на адаптацию человека в новом коллективе, на новой работе.

Далее, рассмотрели проблемы профессиональной и социальной адаптации молодого человека, начинающего карьеру;

. Исследовать социально-психологические проблемы, связанные с профессиональной адаптацией молодых специалистов;

. Провести исследование социально-психологических проблем адаптации.

В производственной адаптации необходимо выделять психофизиологическую, профессиональную и социально-психологическую стороны. Каждая из них имеет свой объект и показатели эффективности.

Результатом процесса адаптации является адаптированность молодого человека к условиям профессиональной деятельности или профессиональная дезадаптация. Адаптированность- уровень фактического приспособления молодого специалиста к условиям жизнедеятельности, уровень его удовлетворенности или неудовлетворенности собой.

Управление процессом адаптации является активным воздействием на факторы, предопределяющие ее ход и сроки, снижение неблагоприятных последствий и т.п. Познание факторов помогает эффективнее управлять процессом адаптации.

Факторы, отражающие различные стороны производственной ситуации делят на объективные и субъективные; субъективные и средовые; а также факторы, негативно влияющие на эффективность адаптации.

Деловая оценка открывает возможности для перераспределения работ и функций между отдельными должностями, достижения оптимального соотношения (структуры) работника, лучшей организации их взаимодействия по вертикали и горизонтали. Деловая оценка сказывается и на формировании трудовой карьеры молодого специалиста.

Планирование трудовой карьеры преследует цель обеспечить наиболее рациональное использование трудового потенциала молодого специалиста, создать условия для его самореализации как личности.

Развитие карьеры зависит от внешних факторов (социально-экономическая ситуация, профессиональная среда, организационная культура компании) и внутренних факторов (мотивация, самооценка, уровень притязаний, состояние здоровья).

Виды карьеры разделяют на объективный (положительный результат в карьере, который может быть оценен окружающими людьми) и субъективный (совокупность суждений человека о его профессиональных достижениях и результатах).

Существует несколько направлений построения карьеры: развитие в рамках текущей роли; перемещение по горизонтали; перемещение по вертикали; центростремительное развитие.

Профессиональная и внутриорганизационная карьеры являются главной задачей планирования и реализации карьеры. Работник должен четко знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

Рассматривая профессиональное становление личности, многие исследователи выделяют стадии, типы, этапы, профессиональное продвижения специалиста: формирование профессиональных намерений, профессиональная подготовка, профессионализация и мастерство.

Процесс становления молодого специалиста проходит несколько стадий: выбор профессии, и ее узкой специализации; обретение социального и социально-психологического статуса профессионала; осознание себя как члена определенной социально-профессиональной группы.

Существует ряд проблем связанных с трудоустройством молодых специалистов, в первую очередь это завышенные ожидания о будущей работе, неадекватная самооценка, а также отсутствие навыков планирования карьеры.

Процесс адаптации молодого специалиста можно разделить на несколько этапов: оценка уровня подготовленности новичка; ориентация; действенная адаптация; функционирование; адаптация в коллективе.

Профессиональное становление молодого специалиста проходит от одного года до шести лет. За это время происходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, и т.д.

Проведенное нами исследование подтвердило гипотезу, о том, что на адаптацию начинающих карьеру молодых людей влияет их отношения с руководством.

Социально-психологическая адаптация молодого специалиста зависит от нескольких факторов: удовлетворенности своим положением в коллективе, удовлетворенности собой на работе, отношении к руководству, ситуативной и личностной тревожности.

Отношение к руководству будет зависеть от адаптации в целом, удовлетворенности своим положением в коллективе, отношением к труду и удовлетворенности собой на работе.

Результаты исследования показали, что, отношения к руководству будет зависеть от уровня тревожности молодого специалиста, от его семейного положения, и от специальности. Также с помощью анкетирования, мы определили, какие факторы не влияют на процесс адаптации в целом, ими оказались: образование, навыки работы на компьютере, владение компьютерными программами, напряженность во время работы, опыт работы, оценка молодых специалистов адаптации на рабочем месте.

В ходе исследования было выявлено: что лучше всего адаптируются молодые специалисты, состоящие в браке; низкий уровень тревожности позволяет выстраивать удовлетворительные отношения с руководством; умеренный уровень тревожности желателен при построении удовлетворительных отношений в коллективе; бухгалтеры являются самой адаптивной профессией.

Из результатов анкетирования можно увидеть, что специалисты, отвечая на вопрос: «адаптировались ли Вы на своем рабочем месте», 87,1% дали ответ «да», и только 12,9% ответили, нет.

Таким образом, наши задачи решены и гипотеза доказана.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андреева Е.Л. Социально-психологический климат научно-производственного коллектива как фактор адаптации молодого специалиста / Е.Л. Андреева // Канд. дис. М., 1987.

2. Белкин П.Г. Социально-психологические факторы адаптации молодого специалиста в научном коллективе / П.Г. Белкин // Канд. дис. М., 1985.

. Витенберг Е. В. Социально-психологические факторы адаптации к социальным и куьтурным изменениям / Витенберг Е. В. - автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологическихнаук. Санкт-петербургский университет, на правах рукописи, 1994. - С. 17.

. Викстрем К. Проблема идентичности. Управление взаимодействием между проектно-ориентированными компаниями / К. Викстрем., Р. Карлсон Персонал МИКС.2000.№ 8-9.С.46-52.

. Ганихина Д.Ю. Наставничество в системе обучения и адаптации новых сотрудников / Д.Ю. Ганихина - Справочник по управлению персоналом, № 5, 2004, С. 70-79.

. Дворецкая М.Я.Взаимосвязь жизненного и профессионального самоопределения / М.Я. Дворецкая // Автореф. Дис. канд. психол. наук. - СПб., 2003. - С.21.

. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития / С.А. Дружилов - Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2002. - С. 242.

. Емекеев А.А. Адаптация молодого специалиста на предприятии: проблемы и решения / А.А. Емекеев - Регионология, № 4, 2004, С. 171-180.

. Журавлев А.Л. Социально-психологическая динамика в изменяющихся экономических условиях / А.Л. Журавлев // психол. Журн. 1998. Т.19. №3.С.3-13.

. Задорожная И. И. Социально-психологическая адаптация выпускников вузов на рынке труда: Учеб. - метод. Пособие / И.И.Задорожная, 2003 - С.44.

. Зотеева Н.В. Социальные и психологические аспекты профессиональной ориентации и адаптации учащейся молодежи / Н.В. Зотеева. Материалы Российской научно-практической конференции. Екатеринбург 2004.

. Игнатова Е.Н., Куликов Л.В., Розанова М.А. Социальные и социально-психологические аспекты стрессоустойчивости личности. / Е.Н. Игнатова., Л.В. Куликов., М.А Розанова //Теоретические и прикладные вопросы психологии. Ч.2. СПб, 1995.

. Карпенко Л.А. Социальная психология / Л.А. Карпенко., А.В. Петровский.М.: Речь,2005.

. Кирьянова Е. «Культурный шок», или Почему мы выбираем похожих сотрудников? / Е. Кирьянова // Управление персоналом. 2000. № 3. С.34-38.

. Конева Е.В. Применение учебных знаний в профессиональной деятельности на разных этапах становления профессионала / Е.В. Конева // Психология субъекта профессиональной деятельности / Под ред. А.В. Карпова. М.; Ярославль: ЯрГУ, 2001. С. 207-221.

. Кричевский Р.Л. психологические предикторы профессиональной успешности / Р.Л. Кричевский., О.О. Богатырева // Культурно- исторический подход к исследованию процессов социализации / Под ред. В.Ф. Спиридонова, Ю.Е. Кравченко. М.: Изд-во РГГУ, 2005. С.150-160.

. Крыгина С.Н. Актуальные психологические проблемы становления личности в современном мире / Крыгина С.Н.- Материалы Всерос. научн.-практ. конф. (29-30 мая 2001г.) / [Редкол.: Крыгина С.Н. (отв.ред.) и др.], 2001. - С.224.

. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. - М.:Междунар.гуманит.фонд «Знание», 1996. С. 43-49.

. Маслов А. В. Социально-психологические проблемы процесса становления молодого специалиста - выпускника ПУ / Маслов А.В.: на правах рукописи. Специальность - социальная психология, 19.00.05.автореферат Ярославль, 1998. - С.32.

. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-психологических условиях / Л.М. Митина // Вопросы психологии. - 1997.- №4. - С.28-38.

. Налчаджян А.А. Социально-психологическая адаптация личности / А.А. Налчаджян. - Ереван, 1988.

. Налчаджян А.А. Личность: групповая социализация и психическая адаптация / А.А Налчаджян.- Ереван, 1988.

. Паваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Паваренков. - М.: Изд-во УРАО, 2002.

. Платонов Ю.П. Ученые записки. Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы. Научно-практический журнал издается с 2001 г. Санкт-петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2007 г. Выпуск 2, том 8. С.163.

. Пряжников Н.С., Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова- М.: Издательский центр «Академия», 2001. - С.480.

. Рамедник Д. М. Управленческая психология/ Д.М. Рамендик, 2010. - С. 255.

. Реан А.А. К проблеме социальной адаптации личности./ А.А. Реан / Вестник СПб.ГУ, сер.6, 1995, вып.3, №20

. Реан А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика / А.А. Реан., А.Р. Кудашев., А.А Баранов - СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. - С. 479.

. Рогачева М. Адаптация работника в новом коллективе /М. Рогачева ЖУК Журнал управление компанией, № 2, 2006.

. Самойлова В.А. Адаптация молодых специалистов на промышленном предприятии и пути ее оптимизации / В.А. Самойлова: Дис. канд. психол. наук. - Л., 1987. - С. 227.

. Севостьянова В.С. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях В.С. Севостьянова., В.Ш. Гузаирова., Н.Н.Реутова - Сборник материалов всероссийской заочной научно-практической конференции Белгород 2009 15-18 декабря.

. Сергиенко А. С. Психологические факторы становления личности в техногенном пространстве жизнедеятельности / А.С.Сергиенко, 2009. - С.98.

. Синисало П. Особенности трудовой карьеры и жизненные ориентации молодежи / Психология личности и образ жизни / П. Синисало . - М.: Наука, 1987. - С. 173-175.

. Сластенин В.А., Педагогическая психология / В.А., Сластенин., В.П. Каширин - 2-е изд., стереотип. - М.: Издательский центр «Академия», 2003.

. Снегова Е.В. Психологические факты возникновения карьерного кризиса на начальном этапе профессионального самоопределения / Е.В. Снегова./ Дис. Канд. Псих. Наук: 19.00.03. / Санкт-Петербургский государственный университет.- СПб., 2006. - С.182.

. Стефаненко. Т. Г. Этнопсихология / Т.Г. Стефаненко. - 3-е изд., испр. И доп. - М.: Аспект Пресс, 2004. - С. 368.

. Сухобокая Г.С. Основы психологической теории деятельности / Г.С.. Сухобокая - Л. изд-во ЛГУ, 1998.

. Филиппченкова С. И. Профессиональный стресс и социально-психологическая адаптация специалиста в изменяющихся условиях деятельности: учеб. Пособие / С.И.Филиппченкова, 2009. - С. 120.

. . Хеккаузен Х. Мотивация и деятельность / Х.. Хеккаузен Т.1 - М: Педагогика, 1986.

. Хьелл Л. Теории личности. Основные положения, исследования и применение / Л. Хьелл., Д. Зиглер. - СПб.:1997.

. Чудновский В.Э. Одаренность: дар и испытание / В.Э., Чудновский., В.С.. Юркевич- М., 1999. Сер. педагогика и психология. № 12

. Чумарин И.Г. Испытательный срок и адаптация с точки зрения кадровой безопасности / И.Г. Чумарин - Кадры предприятия, № 9, 2004.

. Шарухин А.П. Психология менеджмента / А.П. Шарухин - СПб.: Речь, 2005. - С. 352.

Приложение А

Опросник для оценки социально-психологической профессиональной адаптации. (Дмитриева М.А.)

Инструкция: Перед вами ряд утверждений с вариантами ответов на них. Вам необходимо выбрать один из вариантов ответа и отметить его галочкой.

Тест опросника составлен Р.Х. Исмаиловым.

. Решение моих жизненных планов (интересная работа, повышение квалификации и т.д.) связано с работой на данном предприятии:

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет;

. Коллектив участка (смены), где я работаю, считается:

а) не дружным; б) трудно сказать; в) дружным;
3. Я бы сказал, что всегда сдерживаю свои обещания, даже если мне это может быть невыгодным:

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет;

. Нынешняя работа в коллективе участка (смены) меня:

а) удовлетворяет; б) не знаю; в) не удовлетворяет;

. Я обращаю внимание на недостатки, существующие в нашем коллективе:

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет;

. Я испытываю удовлетворенность от своей работы:

а) да; б) нечто среднее; в) нет;

. Я чувствую физическую напряженность во время работы:

а) да; б) когда как; в) нет;

. в коллективе своего участка (смены) работать мне:

а) нравится; б) трудно сказать; в) не нравится;

. в настоящее время работа по специальности не приносит мне того удовлетворения, которого я ожидал:

а) да; б) трудно сказать; в) нет;

. Взаимоотношения между рабочими и непосредственно руководством участка (смены) сложились:

а) напряженные; б) нормальные; в) хорошие;

. У меня есть стремление содействовать развитию своего цеха (предприятия):

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет;

. Взаимоотношения между рабочими коллектива, где я работаю:

а) натянутые; б) затрудняюсь ответить; в) хорошие;

. Бывает, что разозлившись, я выхожу из себя:

а) да; б) иногда; в) нет;

. Я считаю, что в настоящее время мои отношения с товарищами по работе:

а) натянутые; б) нечто среднее; в) хорошие;

. Когда дело касается моих личных интересов, я могу забыть о своей ответственности перед коллективом:

а) да; б) иногда; в) нет;

.Производственные условия (освещение, чистота, уровень шума и т.д.) на моем рабочем месте можно оценить как:

а) плохие; б) удовлетворенные; в) хорошие;

. Во время работы у меня появляется усталость, и я жду окончания рабочего дня с нетерпением:

а) да; б) иногда; в) нет;

. Если бы мне предложили такую же или аналогичную работу в другом месте, я бы это место сменил:

а) да; б) трудно сказать; в) нет;

. В настоящее время мне моя работа нравится:

а) да; б) частично; в) нет;

. Мой непосредственный руководитель относится к новым рабочим:

а) с безразличием; б) затрудняюсь ответить; в) с пониманием;

. Я считаю свое предприятие одним из лучших в городе:

а) да; б) трудно сказать; в) нет;

. Большинство рабочих нашего участка (смены) ладят между собой:

а) да; б) частично; в) нет;

. У меня иногда бывают такие мысли, которыми мне не хотелось бы делиться с другими людьми:

а) да; б) трудно сказать; в) нет;

. Мои отношения с непосредственным руководителем можно определить как:

а) напряженные; б) неопределенные; в) хорошие;

. Я предпочитаю проявлять заботу:

а) о себе; б) затрудняюсь ответить; в) о товарищах;

. Организация труда (состояние оборудования, обслуживание рабочих мест, равномерность загрузки на рабочем месте):

а) удовлетворительная; б) средняя; в) неудовлетворительная;

. Работаю я спокойно, сосредоточенно, так как работа меня увлекает:

а) да; б) когда как; в) нет;

. Если ко мне обратятся за советом какую выбрать работу, я посоветовал бы войти в наш коллектив:

а) да; б) не знаю; в) нет;

. Во время трудовой деятельности я чувствую удовлетворенность собой:

а) да; б) иногда; в) нет;

. Наш непосредственный руководитель принимает участие в проведении культурно-массовых мероприятий:

а) никогда; б) иногда; в) всегда;

. Возможность осуществления моих жизненных планов в связи с работой на одном предприятии значительна:

а) нет; б) затрудняюсь ответить; в) да;

. Рабочие нашего участка при решении производственных задач:

а) помогают друг другу; б) когда как; в) каждый сам по себе;

. Я считаю все свои привычки хорошими:

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет;

. В настоящее время свое положение в коллективе я определяю как:

а) приносящее удовлетворение; б) трудно сказать; в) неудовлетворительное;

. В свободное время на производстве я предпочитаю интересоваться делами следующего характера:

а) личного; б) когда как; в) коллектива;

. В настоящее время условия труда на моем рабочем месте:
а) хорошие; б) удовлетворительные; в) плохие;

. Во время работы мне приходится испытывать беспокойство и волнение ввиду сложности используемого оборудования и ответственности за выпускаемую продукцию:

а) да; б) трудно сказать; в) нет;

. Если долгое время отсутствую на работе (командировка, отпуск, болезнь), я стремлюсь вернуться в свой коллектив:

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет;

. Свои отношения с товарищами по работе я оценил бы как:

а) неудовлетворительные; б) терпимые; в) хорошие;

. Непосредственно руководитель участка (смены) относится к мнению рабочих:

а) равнодушно; б) затрудняюсь ответить; в) заинтересованно;

. Когда о нашем предприятии говорят в городе, у меня возникает чувство:

а) гордости; б) трудно сказать; в) неловкости;

. Взаимоотношения между рабочими старшего возраста и молодыми рабочими участка (смены):

а) напряженные; б) трудно сказать; в) дружеские;

. Бывает, что я передаю слухи:

а) да; б) трудно сказать; в) нет;

. Я считаю, что моя работа в коллективе имеет:

а) небольшое значение; б) трудно сказать; в) большое значение;

. Я проявляю внимание к заботам и делам товарищей:

а) да; б) иногда; в) нет;

. Содержание труда (его разнообразие, возможность для творчества, использование полученных знаний) меня:

а) удовлетворяет; б) трудно сказать; в) не удовлетворяет;

. Я ощущаю монотонность во время работы:

а) да; б) трудно сказать; в) нет;

. Если бы мне сейчас представилась возможность сменить коллектив, я перешел бы на другую работу:

а) да; б) не знаю; в) нет;

. Моим интересам, склонностям настоящая работа удовлетворяет:

а) да; б) трудно сказать; в) нет;

. Непосредственный руководитель оказывает эмоциональную поддержку, помощь в личных делах, дает советы:

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет;

. Если бы мне предложили аналогичную работу на другом предприятии, я бы на это место перешел:

а) да; б) трудно сказать; в) нет;

. Я думаю, что коллектив помогает проявить личную инициативу и развивать свои способности:

а) каждому; б) кому как; в) никому;

. Я всегда говорю только правду:

а) да; б) трудно сказать; в) нет;

. В настоящее время мое положение в коллективе я определил бы как:

а) неудовлетворительное; б) трудно сказать; в) удовлетворительное;

. В первую очередь я обычно ориентируюсь:

а) на свои интересы; б) когда как; в) на интересы коллектива;

. В целом я свою работу оцениваю как:

а) интересную; б) не хуже и не лучше других; в) неинтересную;

. Во время работы мое самочувствие, настроение:

а) хорошее; б) удовлетворительное; в) плохое;

. Взаимоотношениями в коллективе я:

а) доволен; б) затрудняюсь ответить; в) не доволен;

. Руководителю участка (смены) я высказываю свое мнение по производственным и общественным вопросам:

а) да; б) иногда; в) нет.

Обработка и интерпретация результатов

Ответ «б» оценивается всегда в 1 балл.

Ответы «а» оцениваются в 2 балла, в № 1, 3, 5, 6, 8, 11, 19, 21, 22, 26, 27, 28, 32, 33, 34, 36, 38, 41, 45, 46, 49, 50, 52, 53, 56, 58, 59.

Ответы «в» оцениваются в 2 балла, в № 2, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 23, 24, 25, 29, 30, 31, 35, 37, 39, 40, 42, 43, 44, 47, 48, 51, 54, 55.

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Оценочная шкала | Номера утверждений |
| Удовлетворенность своим положением в коллективе | 3,4,14,24,44,54 |
| Отношение к труду (удовлетворенность работой) | 6,9,19,46,49,56 |
| Удовлетворенность собой на работе | 7,17,27,37,47,57 |
| Отношение к руководству | 10,20,30,40,50 |

Приложение Б.

Анкета

.Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

.Ваш пол \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

.ваш возраст \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

.Семейное положение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

.Образование (средне-специальное, незаконченное высшее, высшее, курсы)

.Специальность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Навыки работы на компьютере (нужное подчеркнуть): Нет / Знание основ / Пользователь / Программирование

. Компьютерные программы, которыми вы владеете\_\_\_\_\_\_\_

.Трудовой опыт (назовите последнее место работы: должность, организация)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Если у Вас был трудовой опыт, какое значение он имел для Вас:

а) Как необходимый заработок

б) В качестве приобретения опыта

в) Как ступенька в карьере

г) Что-то еще, напишите \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Сколько времени Вам необходимо, чтобы освоиться в коллективе на новом месте?

а) несколько дней

б) несколько недель

в) один два месяца

г) полгода и больше

.Можете ли Вы работать в напряженном режиме?

а) да

б) иногда

в) нет

. Как Вы представляете свое положение через год?

а) Буду работать в любом месте, где платят

б) Буду работать по специальности, на которой обучался

в) Буду работать, для того чтобы получить опыт работы по специальности

г) Буду работать в своем привычном коллективе

д) Постараюсь сделать карьеру, стать руководителем или организовать бизнес

е) Буду работать там, где устроюсь

ж) Ваш вариант \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Какие проблемы у Вас возникали?

а) трудоустройства

б) приспособления к коллективу

в) освоение новых технологий (компьютерных и др.)

г) отношения с начальством

д) несоответствие ожиданиям

е) заработная плата

ж) недостаток знаний

з) недостаток опыта

и) график работы

к) возможности самореализации

л) перспективы роста

м) большая нагрузка

н) состояние здоровья

о) Ваш вариант \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Как Вы считаете, адаптировались ли Вы на своем рабочем месте?

а) да вполне

б) не совсем

в) нет, не адаптировался

Приложение В.

Тест на тревожность (Спилбергера-Ханина)

Инструкция: Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже утверждений и поставьте галочку против выбранного ответа в зависимости от того, как вы себя чувствуете в данный момент.

Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет.

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Утверждения | Нет, это не так | Пожалуй, так | Верно | Совершенно верно |
| 1 | Я спокоен |  |  |  |  |
| 2 | Мне ничто не угрожает |  |  |  |  |
| 3 | Я нахожусь в напряжении |  |  |  |  |
| 4 | Я испытываю сожаление |  |  |  |  |
| 5 | Я чувствую себя свободно |  |  |  |  |
| 6 | Я расстроен |  |  |  |  |
| 7 | Меня волнуют возможные неудачи |  |  |  |  |
| 8 | Я чувствую себя отдохнувшим |  |  |  |  |
| 9 | Я встревожен |  |  |  |  |
| 10 | Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения |  |  |  |  |
| 11 | Я уверен в себе |  |  |  |  |
| 12 | Я нервничаю |  |  |  |  |
| 13 | Я не нахожу себе места |  |  |  |  |
| 14 | Я взвинчен |  |  |  |  |
| 15 | Я не чувствую скованности, напряженности |  |  |  |  |
| 16 | Я доволен |  |  |  |  |
| 17 | Я озабочен |  |  |  |  |
| 18 | Я слишком возбужден и мне не по себе |  |  |  |  |
| 19 | Мне радостно |  |  |  |  |
| 20 | Мне приятно |  |  |  |  |
| № | Утверждения | Нет, это не так | Пожалуй, так | Верно | Совершенно верно |
| 21 | Я испытываю удовольствие |  |  |  |  |
| 22 | Я очень быстро устаю |  |  |  |  |
| 23 | Я легко могу заплакать |  |  |  |  |
| 24 | Я хотел бы быть таким же счастливым, как и другие |  |  |  |  |
| 25 | Нередко я проигрываю из-за того, что недостаточно быстро принимаю решения |  |  |  |  |
| 26 | Обычно я чувствую себя бодрым |  |  |  |  |
| 27 | Я спокоен, хладнокровен |  |  |  |  |
| 28 | Ожидаемые трудности обычно тревожат меня |  |  |  |  |
| 29 | Я слишком переживаю из-за пустяков |  |  |  |  |
| 30 | Я вполне счастлив |  |  |  |  |
| 31 | Я принимаю все слишком близко к сердцу |  |  |  |  |
| 32 | Мне не хватает уверенности в себе |  |  |  |  |
| 33 | Обычно я чувствую себя в безопасности |  |  |  |  |
| 34 | Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей |  |  |  |  |
| 35 | У меня бывает хандра |  |  |  |  |
| 36 | Я доволен |  |  |  |  |
| 37 | Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня |  |  |  |  |
| 38 | Я так сильно переживаю свои разочарования, что потом долго не могу о них забыть |  |  |  |  |
| 39 | Я уравновешенный человек |  |  |  |  |
| 40 | Меня охватывает сильное беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах |  |  |  |  |

Приложение Г

Таблица 3. Социально-психологическая профессиональная адаптация

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Имя | Общий балл социально-психлолгической профессиональной адаптации | Удовлетворенность своим положением в коллективе | Отношение к труду (удовлетворенность работой) | Удовлетворенность собой на работе | Отношение с руководством |
|  |  |  |  |  |  |
| Галя Б. | 95 | Средняя | Высокая | Средняя | Средняя |
| Саша Г | 92 | Средняя | Средняя | Средняя | Средняя |
| Боря Б. | 19 | Низкая | Низкая | Низкая | Низкая |
| Ольга Ч. | 99 | Средняя | Высокая | средняя | Средняя |
| Сема М. | 102 | Высокая | Высокая | Средняя | Средняя |
| Женя М. | 73 | Средняя | Средняя | Средняя | Средняя |
| Коля Б. | 87 | Высокая | Средняя | Средняя | Средняя |
| Юля З. | 98 | Высокая | Средняя | Средняя | Низкая |
| Яна Ф. | 76 | Низкая | Средняя | Средняя | Низкая |
| Марго Г. | 60 | Средняя | Низкая | Низкая | Низкая |
| Ксюша С. | 55 | Низкая | Низкая | Низкая | Низкая |
| Оля К. | 60 | Средняя | Низкая | Низкая | Низкая |
| Ната М. | 77 | Средняя | Высокая | Низкая | Низкая |
| Саша Ч. | 75 | Средняя | Низкая | Низкая | Низкая |
| Иван Х. | 68 | Средняя | Низкая | Низкая | Низкая |
| Настя Я. | 65 | Средняя | Низкая | Низкая | Низкая |
| Ната Г. | 55 | Средняя | Низкая | Средняя | Низкая |
| ЛешаБ. | 68 | Низкая | Средняя | Низкая | Низкая |
| Анна К. | 76 | Средняя | Низкая | Низкая | Низкая |
| Мария Б. | 55 | Низкая | Низкая | Низкая | Низкая |
| Витя Б. | 57 | Низкая | Средняя | Низкая | Низкая |
| Миш | 82 | Средняя | Средняя | Средняя | Средняя |
| Эля Б. | 97 | Высокая | Высокая | Средняя | Средняя |
| Иван К. | 84 | Высокая | Средняя | Средняя | Высокая |
| Ксения К. | 74 | Средняя | Низкая | Низкая | Низкая |
| Ольга К. | 83 | Высокая | Низкая | Низкая | Низкая |
| Оксана Е. | 56 | Средняя | Низкая | Низкая | Средняя |
| Павел Н. | 75 | Низкая | Средняя | Низкая | Низкая |
| Алина С. | 57 | Средняя | Низкая | Низкая | Низкая |
| Артур Ц. | 86 | Средняя | Средняя | Средняя | Низкая |
| Тома Г. | 56 | Низкая | Низкая | Низкая | Низкая |

Приложение Д

Тревожность Спилбергера-Ханина

Таблица 4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ситуативная | Уровень | Личностная | Уровень |
| 23 | Низкая | 34 | Умеренная |
| 25 | Низкая | 36 | Умеренная |
| 64 | Высокая | 61 | Высокая |
| 49 | Высокая | 46 | Высокая |
| 31 | Умеренная | 36 | Умеренная |
| 29 | Низкая | 51 | Высокая |
| 26 | Низкая | 32 | Умеренная |
| 35 | Умеренная | 51 | Высокая |
| 31 | Умеренная | 34 | Умеренная |
| 35 | Умеренная | 37 | Умеренная |
| 50 | Высокая | 44 | Умеренная |
| 37 | Умеренная | 49 | Высокая |
| 49 | Высокая | 48 | Высокая |
| 34 | Умеренная | 35 | Умеренная |
| 30 | Низкая | 32 | Умеренная |
| 31 | Умеренная | 41 | Умеренная |
| 51 | Высокая | 52 | Высокая |
| 37 | Умеренная | 52 | Высокая |
| 36 | Умеренная | 43 | Умеренная |
| 37 | Умеренная | 40 | Умеренная |
| 41 | Умеренная | 46 | Высокая |
| 25 | Низкая | 39 | Умеренная |
| 26 | Низкая | 33 | Умеренная |
| 26 | Низкая | 40 | Умеренная |
| 30 | Низкая | 32 | Умеренная |
| 45 | Высокая | 44 | Умеренная |
| 31 | Умеренная | 46 | Высокая |
| 29 | Низкая | 30 | Низкая |
| 38 | Умеренная | 49 | Высокая |
| 34 | Умеренная | 37 | Умеренная |
| 25 | Низкая | 29 | Низкая |

Приложение Е

Анкетирование

Таблица 5

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.Ф.И.О. | 2.пол | 3.возраст | 4.семейное положение | 5.образование | 6.специальность | 7.нав.работ.на компьютере |  |
| Б.Г.А. | жен | 27 | Замужем | высшее | врач | знание основ |  |
| Г.А.Д. | муж | 22 | Не женат | средне-сп | електро-м | пользователь |  |
| Б.Б.Б. | муж | 26 | Женат | высшее | врач | знание основ |  |
| Ч.О.Б. | жен | 26 | Не замуж | высшее | бухгалтер | пользователь |  |
| М.С. Ю. | муж | 25 | Женат | высшее | экономист | программир |  |
| М. Е. Ю. | жен | 21 | Замужем | средне-сп | бухгалтер 10 | пользователь |  |
| Б.Н.А. | муж | 26 | Женат | средне-сп | экономист 13 | знание основ |  |
| З.Ю.С. | жен | 21 | Не замуж | не законч.в. | психолог8 | пользователь |  |
| Ф.Я.С. | жен | 20 | Не замуж | не законч.в. | психолог | пользователь |  |
| Г.М.Ю. | жен | 20 | Не замуж | высшее | психолог | пользователь |  |
| С.К.А. | жен | 20 | Не замуж | не законч.в. | психолог | пользователь |  |
| К.О.А. | жен | 21 | Не замуж | не законч.в. | психолог | знание основ |  |
| М.Н.В. | жен | 22 | Не замуж | не законч.в. | психолог | знание основ |  |
| Ч.А.В. | муж | 23 | женат | высшее | психолог | пользователь |  |
| Х.И.А. | муж | 21 | Не женат | высшее | психолог | пользователь |  |
| Я.А.М. | жен | 21 | Не замуж | высшее | психолог | знание основ |  |
| Г.Н.А. | жен | 21 | Не замуж | не законч.в. | психолог | знание основ |  |
| Б.А.И. | муж | 23 | Не женат | высшее | экономист | пользователь |  |
| К.А.А. | жен | 20 | Не замуж | высшее | экономист | пользователь |  |
| Б.М.В. | жен | 23 | Не замуж | высшее | экономист | программир |  |
| Б.В.И. | муж | 28 | Женат | высшее | електро-м | пользователь |  |
| Б.М.В. | муж | 21 | Не женат | не законч.в. | електро-м | пользователь |  |
| Б.Э.М. | жен | 27 | Замуж | высшее | врач | пользователь |  |
| К.И.А. | муж | 22 | Не женат | высшее | экономист | пользователь |  |
| К.К.А. | жен | 21 | Не замуж | не законч.в. | психолог | пользователь |  |
| К.О.Е. | жен | 21 | Не замуж | не законч.в. | психолог | пользователь |  |
| Ш.О.А. | жен | 21 | Не замуж | не законч.в. | психолог | знание основ |  |
| Н.П.М. | муж | 24 | Не женат | средне-сп | електро-м | знание основ |  |
| С.А.И. | жен | 21 | Не замуж | не законч.в. | психолог | знание основ |  |
| Ц.А.Е. | муж | 20 | Не женат | не законч.в. | психолог | пользователь |  |
| Г.Т.М. | жен | 22 | Не замуж | высшее | психолог | пользователь |  |
| основным | Нет оп. | 3 | месяц | да | 2 | 8 | да |
| основным | есть | 2 | месяц | да | 3 | 3 | да |
| основным | есть | 1,2 | дни | иногда | 2 | 5,6,9,10 | нет |
| основным | Есть | 2 | недел | да | 5 | 8 | да |
| основным | есть | 1,2 | месяц | да | 4 | 7,8 | да |
| основным | есть | 2 | месяц | иногда | 4 | 9 | да |
| основным | есть | 1,2 | дни | да | 5 | 1 | да |
| основным | есть | 1 | месяц | иногда | 3 | 6,8,10 | нет |
| основным | Нет оп. | - | месяц | да | 3 | 2 | да |
| основным | есть | 1 | дни | иногда | 3 | 1 | да |
| основным | Нет оп. | - | дни | иногда | - | 3,5,13 | да |
| основным | Нет оп. | - | дни | иногда | - | 3,5,12 | да |
| основным | есть | 1 | дни | иногда | 7 | 10,11 | да |
| основным | есть | 1 | дни | да | 5 | 5 | да |
| основным | есть | 1,2,3 | дни | да | 5 | 5 | да |
| основным | есть | 1,2 | недел | иногда | 7 | 5,6,8,10 | да |
| основным | есть | 1 | дни | да | 3 | 3,6 | да |
| основным | есть | 1 | дни | иногда | 2 | 5,10,11 | да |
| Без огран. | есть | 1 | дни | иногда | 3 | 1,4,6,8,9,13 | да |
| Без огран. | есть | 1 | недел | иногда | 2 | 10,11 | да |
| Без огран. | есть | 2 | недел | да | 4 | 4 | да |
| Без огран. | Нет оп. | 2 | недел | иногда | 7 | 6,11 | да |
| Без огран. | есть | 1,2,3 | недел | да | 2,4 | - | да |
| основным | есть | 1 | дни | да | 1 | 6,9,13 | да |
| основным | есть | 1 | недел | иногда | 1,3 | 5,6,9,10 | да |
| Без огран. | есть | 1,2 | месяц | да | 2,5 | 1,8,9,12 | да |
| основным | есть | 1 | дни | да | 4 | 6,12,13 | да |
| основным | есть | 1 | недел | да | 1,6 | 1,3,6,8 | нет |
| основным | есть | 2,3 | месяц | да | 2,3 | 3,8 | да |
| Без огран. | есть | 3 | недел | нет | 4 | 1,5,10 | нет |
| Без огран. | есть | 1 | дни | да | 7 | 1,13 | да |

Примечания, по шкале №10: 1 - как необходимы заработок; 2- в качестве приобретения опыта; 3 - как ступенька в карьере.

По шкале №13: 1 - буду работать в любом месте, где платят; 2 - буду работать по специальности, на которой обучался; 3 - буду работать для того, чтобы получить опыт работы по специальности; 4 - буду работать в своем привычном коллективе; 5 - постараюсь сделать карьеру, стать руководителем или организовать бизнес; 7 - ваш вариант.

По шкале №14: 1 - трудоустройства; 2 - приспособления к коллективу; 3- освоения новых технологий; 4 - отношения с начальством; 5 - несоответствие ожиданиям; 6 - заработная плата; 7 - недостаток знаний; 8 - недостаток опыта; 9 - график работы; 10 - возможности самореализации; 11 перспективы роста; 12 - большая нагрузка; 13 - состояние здоровья.