Федеральное агентство по образованию РФ

ГОУ ВПО "Калужский государственный педагогический университет им. К. Э. Циолковского"

Факультет психологии

Кафедра социальной и организационной психологии

Допущена к защите:

Зав. кафедрой доцент

Артемова Т.А.

Выпускная квалификационная работа

на тему:

"Организационно-психологические условия успешности адаптации молодого специалиста на промышленном предприятии"

Выполнила:

студентка 5 курса

факультета психологии

группа – 511 (специализация

"психология управления")

Евдокимова И.Г.

Научный руководитель:

канд. психол. наук, доцент

Романенко В.А.

Рецензент:

канд. психол. наук, доцент

Пацакула И.И.

Калуга, 2008

Содержание

Введение

1. Психологические исследования развития личности в контексте профессиональной деятельности

1.1 Особенности развития личности в период ранней взрослости

1.2 Психологические концепции адаптации личности

1.3 Адаптация личности к профессиональной деятельности

1.4 Факторы психологической адаптации к профессиональной деятельности

2. Эмпирическое исследование психологической адаптации молодого специалиста на промышленном предприятии

2.1 Цели и задачи исследования

2.2 Методы исследования

2.3 Результаты исследования

2.3.1 Результаты анализа документов

2.3.2 Результаты исследования уровня психологической адаптации

2.3.3 Результаты исследования по методике "Карта оценки удовлетворенности работой"

2.3.4 Результаты исследования по методике "Интерпретация притчи"

2.3.5 Результаты исследования по методике "Тест смысложизненных ориентаций"

2.4 Анализ результатов

Выводы

Рекомендации

Заключение

Глоссарий

Список литературы

Приложения

Введение

Профессиональная деятельность – неотъемлемая часть жизни современного человека. От того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворенность личности своей жизнью, но и ее гармоничное развитие.

На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем "испытательным сроком", который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде. А также является фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность.

Профессиональную адаптацию специалистов можно определить как процесс вхождения в новую трудовую ситуацию, в которой личность и рабочая среда взаимно влияют друг на друга, формируя новую систему взаимодействий и отношений внутри коллектива. Поступая на работу, молодой специалист активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений внутри организации, усваивает новые нормы и ценности, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами производства. Поэтому для молодого сотрудника важно, чтобы его личностные особенности максимально соответствовали тем организационным условиям, которые для него предлагаются на новом месте работы.

Психологи отмечают, что становление человека как профессионала непосредственно связано с его развитием как личности. С одной стороны, индивидуальные характеристики человека (установки, потребности, интересы, уровень притязаний, особенности интеллекта и др.) оказывают значительное влияние на выбор профессии и ход профессиональной адаптации. Они могут как способствовать формированию профессионального мастерства и творческому подходу к трудовой деятельности, так и препятствовать профессиональному становлению (например, в случае отсутствия общих профессиональных способностей — активности, саморегуляции, помехоустойчивости и др.), приводить к более быстрому профессиональному старению и деформации.

С другой стороны, профессиональная деятельность оказывает обратное влияние (позитивное или негативное) на личностный онтогенез, например на формирование самооценки, самоотношения и т. д. Профессиональное становление предполагает появление у личности специалиста новых качеств и свойств, либо развитие имевшихся задатков.

Не меньшее влияние на успешность профессиональной адаптации специалиста оказывают организационные факторы. В связи с этим руководитель предприятия должен стремиться организовать условия профессионального развития таким образом, чтобы молодой специалист успешно адаптировался в организации и закрепился в ней на долгое время. В то же время специалист должен осознавать, что влияние организационных факторов опосредуется личностными особенностями самого работника и в связи с этим учитывать особенности организации, в которую он устраивается на работу и предвидеть проблемы, которые могут возникнуть в процессе адаптации к новым условиям предприятия.

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 др.

Цель: исследовать виляние организационно-психологических условий на успешность адаптации молодого специалиста на промышленном предприятии.

Задачи:

1. Провести анализ психологических исследований по проблеме профессионального становления личности.

2. Разработать психодиагностический комплекс, позволяющий выявить влияние организационно-психологических условий на успешность адаптации молодого специалиста.

3. Провести эмпирическое исследование взаимосвязи успешности адаптации к профессиональной деятельности и организационно-психологических условий.

4. Разработать психологические рекомендации по повышению эффективности управления процессом профессиональной адаптации молодых специалистов.

Объект исследования: процесс адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности.

Предмет исследования: влияние организационно-психологических условий на успешность адаптации молодого специалиста на промышленном предприятии.

Гипотеза: факторами, определяющими успешность адаптации молодого специалиста на предприятии, являются: 1) организационные условия, прежде всего наличие потенциальной возможности карьерного роста; 2) личностные особенности самого молодого специалиста.

Методы исследования: анализ документов, контент-анализ, опрос (авторский опросник "Оценка адаптации молодого специалиста", методика "Карта оценки удовлетворенности работой" (автор В. Смирнова), методика "Тест смысложизненных ориентаций" (СЖО) (адаптация Д.А. Леонтьева), методика "Интерпретация притчи" (В.А. Романенко).

Математическая обработка данных осуществлялась при помощи критерия Манна – Уитни, коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Выборка: в качестве эмпирической базы исследования выступили молодые специалисты одного из промышленных предприятий г. Калуги в возрасте от 18 до 30 лет, общий объем выборки составил 37 человек.

Исследование процесса адаптации молодых специалистов на предприятии проводилось на двух группах: специалистах с высшим образованием и сотрудниках, работающих по рабочим специальностям.

Структура работы.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы (60 источников) и 3 приложений, общим объемом 105 страниц.

В ведении раскрыта актуальность темы исследования, определены цель, задачи, объект, предмет, гипотеза исследования.

Первая глава посвящена анализу психологических исследований профессионального становления личности, представлений об адаптации в различных психологических школах, особенностей адаптации личности в контексте профессиональной деятельности, а также организационных и психологических факторов на нее влияющих, анализу особенностей развития личности в период ранней взрослости, влияющих на адаптацию молодого специалиста.

Во второй главе излагаются процедуры и результаты эмпирического исследования психологической адаптации молодого специалиста на промышленном предприятии; приведены рекомендации по повышению эффективности управления процессом профессиональной адаптации молодых специалистов.

1. Психологические исследования развития личности в контексте профессиональной деятельности

1.1 Особенности развития личности в период ранней взрослости

Раннюю взрослость многие исследователи также называют молодостью, ее границы условно располагают на отрезке от 18-20 до 30 лет [44].

Молодость – это прежде всего время поиска спутника жизни, создания семьи и устройства семейной жизни (Ш. Бюлер [31], Р. Гаулд, Д. Левинсон, Д. Вейлант [10] и Д. Б. Бромлей [4]), время выбранной профессии, определение отношения к общественной жизни и своей роли в ней [18].

Именно с этим периодом жизни связывают становление самостоятельности и ответственности человека за свои поступки, способности принимать "смысложизненные" решения, закрепление мировоззренческих ориентаций, построение устойчивого "образа мира", определение перспектив и целей жизни и т.д. [44]. В это время происходит включение во все виды социальной активности и овладение многими социальными ролями [38].

Примечательная особенность молодости — ее противоречивость, амбивалентность, ее сохраняющийся от предыдущих возрастов переходный, "временный" характер, характер "ожидания взрослости".

Ведущая деятельность в период молодости — профессиональная. В этот период происходит овладение выбранной профессией. Уже в молодости человек может достигнуть в своей профессии достаточно высокого уровня мастерства и его объективного признания. Вместе с мастерством обретается чувство профессиональной компетентности, чрезвычайно важное для личностного развития в молодости, особенно когда выбранная профессия соответствует призванию.

Центральные возрастные новообразования этого периода — это семейные отношения и чувство профессиональной компетентности.

В молодости продолжается интеллектуальное развитие, проявляется способность к усвоению нового (открытия в науке чаще совершают молодые).

Что касается развития мышления, единой точки зрения в психологии нет. Одни исследователи считают, что интеллектуальное развитие заканчивается в детском возрасте, другие — что качественные преобразования происходят и во взрослом периоде жизни [18].

Многие исследователи обращались к изучению типов мышления в период ранней взрослости. Клаус Ригел придавал особое значение процессу понимания противоречий как важному достижению в когнитивном развитии взрослых и предположил наличие пятой стадии когнитивного развития, которую он назвал диалектическим мышлением. Индивидуум рассматривает и обдумывает, а затем пытается интегрировать противоположные или конфликтующие мысли и наблюдения. Одним из особенно важных аспектов диалектического мышления является интеграция идеала и реальности. Согласно Ригелу, эта способность является сильной стороной мышления взрослых людей.

Другой теоретик, Гизела Лэйбови-Виф, придавала особое значение "обязательствам и ответственности" как характерным признакам когнитивной зрелости взрослых. Она предполагала, что ход когнитивного развития должен включать в себя как развитие логического мышления в соответствии с теорией Пиаже, так и эволюцию саморегуляции, начиная с детского возраста и включая большую часть периода взрослости. Она признает, что логическое мышление может достичь своей конечной стадии при достижении уровня формальных операций. Тем не менее, так же как Ригел, она утверждает, что людям нужно испытать на себе влияние сложных социальных проблем, различных точек зрения, пройти через большой практический опыт, чтобы они в дальнейшем ушли от дуалистического мышления. Когнитивная зрелость взрослых характеризуется развитием навыков независимого принятия решений.

Уорнер Шейо предполагал, что характерной чертой мышления взрослых является та гибкость, с которой они применяют когнитивные способности, которыми уже обладают. Он утверждал, что в течение детства и подросткового периода мы приобретаем все более и более сложные внутренние структуры для понимания мира. Мощные инструменты формального операционального мышления являются ключевым достижением этого этапа развития, который он обозначил как период приобретений. В ранней взрослости мы используем наши интеллектуальные способности, чтобы достичь успеха и выбрать стиль жизни; Шейо назвал это периодом достижений. Мы применяем наш интеллектуальный потенциал, навыки решения проблем и принятия решений к процессу достижения целей и выполнения плана жизни [27].

Начало взрослого бытия внутренне воспринимается как положительное и ценностное чувство, человек начинает осмысленно строить будущее, ориентируясь на всю возрастную перспективу в целом, а не только на овладение ценностями и целями ближайшего возрастного периода. Во всех сферах жизни (профессиональной, эмоциональной, личностной, социальной) обнаруживается сильное стремление к личностной экспансии, к самовыражению [30]. В первую очередь эти тенденции отчетливо проявляются в выборе профессии, осуществлении профессионального самоопределения и начале самостоятельной профессиональной карьеры. Для мужчин основание жизненного сообщества и начало профессиональной карьеры — главнейшие задачи возраста. Для женщин на первое место часто выходит ответственность за создание собственного окружения — партнера, семьи, детей, хотя карьерные устремления свойственны современным женщинам в не меньшей степени, чем мужчинам [44].

Поиск партнера для жизни, отделение от родительской семьи, приобретение профессии и начало собственной профессиональной и личностной жизни — условия для выработки собственного индивидуального жизненного стиля. Одновременно это дает возможность обрести и реализовать индивидуальные смыслы жизни. Способность личности разрешать внутренние противоречия, выстраивать собственную систему ценностей, создавать жизненную перспективу и определять стратегические цели являются мерилом ее человеческой зрелости.

Смысл жизни — одна из основных категорий, которыми оперирует молодость. Под смыслом жизни имеется в виду внутренне мотивированное, индивидуальное значение для субъекта своих собственных действий, поступков, взятых как целое и переживаемых как истинное и ценностное.

В молодости впервые выстраивается жизненная стратегия, опирающаяся на рефлексию, и соотнесение своих индивидуальных способностей, статусных, возрастных и индивидуальных особенностей и притязаний с требованиями общества.

В эмоциональном плане для молодого человека самопринятие — важнейшее условие самореализации. В молодости человек способен отнестись к себе реалистично и критично, принять минусы своего характера, внешности, недостаточную развитость каких-либо способностей и одновременно научиться использовать плюсы и выгодные стороны своей личности и характера, обратить их на пользу своему развитию.

Для молодости особое значение имеет выстраивание системы личных нравственных, культурных, духовных ценностей — оно позволяет острее и полнее чувствовать себя, свое "Я". Поэтому вера, мировоззрение, идеалы приобретают в молодости устойчивую форму. И хотя большинство этих ценностей, конечно, не создается личностью, а усваивается как социально-культурный опыт, их понимание и принятие в качестве индивидуальных ценностей создают у молодого человека ощущение своего достоинства, "полноты жизни", чувство собственной значимости и принадлежности к ней ("счастья жить").

Сам возраст предполагает осознание наличия разнообразнейших возможностей жизнеутверждения — "сделать жизнь самому", по собственному сценарию. Часто стремление перемениться, стать другим, обрести новое качество выражается в резком изменении образа жизни, переезде, смене места работы и т.д., обычно осмысляемом как кризис молодости. Кстати, в средние века — времена подмастерьев, когда существовали ремесленные гильдии, молодые люди имели возможность переходить от мастера к мастеру, чтобы всякий раз осваивать и изучать нечто новое в новых жизненных обстоятельствах. Современная профессиональная жизнь предоставляет для этого мало возможностей, поэтому в экстремальных случаях человек вынужден идти на "слом" всего достигнутого и "начинать жизнь с начала (с нуля)" [30, 44].

В молодом возрасте оформляется способность и потребность в нравственной саморегуляции, т.е. совесть, поскольку никто другой теперь напрямую не контролируют поведение и способы удовлетворения потребностей личности — происходит передача ответственности самому человеку за самого себя. В ряде случаев молодой человек оказывается неспособным принять на себя эту ответственность.

В молодости особое значение имеет самоощущение, внутренняя душевная жизнь, которая приобретает отчетливые личные формы. У человека появляется новый интерес к самому себе не только как к индивиду или личности, но как к экзистенции, явлению более высокого порядка — воплощению предназначения свыше, персонификации некоего мирового порядка, реализации мирового закона и т.п. Голландская исследовательница Марта Мёрс описывает это отношение как познание собственной души как законченного целого [30, 44].

Любопытно, что женщины на этой стадии несколько опережают мужчин в отношении личностной зрелости.

Очень часто в молодости отмечаются ролевые внутриличностные конфликты: например, молодой отец разрывается между ролью отца и семьянина и ролью профессионала, специалиста, делающего карьеру, или молодая женщина должна совместить в себе роль жены, матери и профессионала. Ролевые конфликты такого типа в молодости практически неизбежны, поскольку для личности невозможно жестко разграничить в пространстве и времени своей жизни самореализацию в разных видах деятельности и разные формы социальной активности [30]. Выстраивание личностных ролевых приоритетов и иерархий ценностей — особая задача молодости, связанная с переосмыслением собственного "Я" [44].

Время молодости для многих — это еще и пора ученичества, время обретения профессии, начала трудовой деятельности и связанных с этим изменений социального статуса: начало самостоятельной трудовой деятельности создает основу для экономического отделения от родительской семьи, а реализация себя в выбранной профессии — возможность творческих достижений.

При выборе профессии и ее осуществлении важно ее индивидуальное насыщение личностными смыслами — понимание и переживание человеком, для чего он трудится, как работа связана с его убеждениями, ценностями, идеалами, мотивами. В любой профессии важны не только профессиональные умения и навыки, но и насыщение профессиональных действий социально значимыми целями. Если таких целей нет, то даже самый престижный выбор специальности не способен обеспечить человеку стабильное и достойное место в жизни, обрести то, что называют призванием.

После окончания вуза у большинства специалистов (а у тех, кто решил сразу после школы начать трудиться, раньше) начинается 3—5-летний период адаптации к освоенным видам трудовой деятельности (овладение и принятие норм профессиональной деятельности и профессионального общения, понимание смысла профессии и своей причастности к ней), поиск оптимальных возможностей для самореализации, фаза "завоевания места под солнцем" в своей деятельности и референтных социальных группах [38, 44].

Когда молодые взрослые поступают на работу, они могут испытывать состояние, которое можно описать как "потрясение, вызванное реальностью". В течение подросткового периода и этапа подготовки к будущей работе люди часто имеют высокие ожидания относительно того, каким будет их профессиональный путь, как они будут справляться со своими обязанностями. После окончания обучения и начала работы новички очень быстро узнают о том, что некоторые их ожидания нереалистичны. Их обучение может не вполне соответствовать реальной работе, которую им требуется выполнять. Многие работодатели считают, что новички — это люди, которых еще многому нужно научить. Работа может оказаться не творческой, а механической, окружающие люди бывают нечестными; кроме того, может оказаться, что сойтись с коллегами по работе — большая проблема. Истинные цели работы могут затеряться в лабиринте бюрократических процедур или трансформироваться под воздействием приказов начальников. Реальность может вызвать потрясение, результатом которого становятся фрустрация, напряжение и гнев, переживаемые молодым работником на этапе приспособления к новой ситуации [27, 54].

Левинсон подчеркивал важность роли наставников, помогающих молодым работникам усваивать необходимые ценности и нормы. Наставники исполняют роль воспитателя и учителя. Они способствуют продвижению молодых работников вверх по служебной лестнице. Они служат моделями для подражания в социальной сфере и в области профессиональной деятельности. В целом наставники облегчают новичкам переход к статусу самостоятельного зрелого специалиста.

В настоящее время не создано теорий развития профессиональной карьеры женщин, однако очевидно, что ей присуще большое разнообразие форм. Значительное число женщин выбирают традиционную мужскую модель непрерывной занятости. Другие планируют завести детей, когда добиваются в профессиональной деятельности определенных успехов. Те из них, кто предпочитает в период ранней взрослости посвятить себя одним семейным заботам, иногда начинают работать вне дома только после того, как их младший ребенок поступает в первый класс.

Среди женщин можно выделить две ярко контрастирующие между собой группы: те, кто ориентирован на карьеру, и те, для кого работа — не главное в жизни.

Многие исследователи отмечают, что работающие женщины отличаются от неработающих более крепким психическим и физическим здоровьем [27].

К 30 годам многие молодые люди подводят некоторые личностные итоги, основанные на рассудочном и критичном отношении к самому себе: большинство людей к этому времени могут понять, что они могут и чего не могут, что дается с трудом, а чего, скорее всего, достигнуть не удастся. На этой основе осуществляются перепланировка жизни, переоценка жизненных ценностей, переориентация мотивов для следующего жизненного этапа.

В молодости проявляются организаторские способности личности, которые особенно отчетливы у мужчин и часто выражаются во внутреннем стремлении к руководству, доминированию, лидерству, власти. Важное стремление, формирующееся в молодости, — жить общей жизнью со своей профессиональной группой, трудовым коллективом, делать общее дело на благо общества. Все эти новообразования возникают из осознания того, что почти все необходимое личность получает благодаря своей деятельности, труду. Активность вызывается потребностью в деятельности, но ее характер определяется жизненными потребностями и ценностями.

С приближением к 30 годам человек начинает переживать пик творческой активности. Одаренные люди в молодости и ранней взрослости могут добиваться выдающихся результатов в выбранной сфере деятельности, реализуются как личность в хобби и интересах, выходящих за рамки профессиональной деятельности [44].

Таким образом, в молодости человек начинает утверждать себя в жизни, осуществлять поставленные цели.

Центральными возрастными новообразованиями этого периода можно считать семейные отношения и профессиональную компетентность, когда человек уясняет смысл своей жизни, подводит ее первые итоги.

1.2 Психологические концепции адаптации личности

Термин "адаптация" впервые был введен Г. Аубертом в XIX веке. Он произошел от позднелатинского "adaptatio" (приспособление) и первоначально широко использовался в биологических науках для описания феномена и механизмов приспособительного поведения индивидов в животном мире, эволюции различных форм жизни [41]. В последующем процесс адаптации стал предметом исследования многих наук, в том числе и психологии.

За годы существования психологической мысли сложились различные подходы к пониманию сущности феномена адаптации.

Психофизиологические концепции адаптационных процессов. В соответствии с концепцией общего адаптационного синдрома Г. Селье [45] под воздействием определенных стрессоров в целостном организме протекают так называемые адаптационные реакции. Адаптационный синдром, по Г. Селье, имеет стадиальный характер (стадия тревоги с мобилизацией защитных сил; стадия сопротивляемости, или стабилизации, — повышенной устойчивости организма к воздействию неблагоприятных воздействий; стадия истощения).

Эволюционно-когнитивные схемы адаптации. Тезис о существенной роли интеллектуальных структур в развитии процессов адаптации разделяется большинством авторов. Прежде всего, данный подход разрабатывался в теории когнитивного развития Ж. Пиаже. В соответствии с данной теорией организация умственной деятельности, развиваясь от простейших двигательных координации до абстрактно-логических рассуждений и формирования на этой основе гипотез, обеспечивает решение проблемы адаптации индивида.

Отстаивая и развивая тезис об адаптивной природе интеллекта, Ж. Пиаже подробно описывает два основных механизма, способствующих приспособлению человека к условиям окружающей среды, — это ассимиляция и аккомодация. Под ассимиляцией Пиаже понимает совокупность интеллектуальных действий индивида, направленных на включение факторов окружающей среды в уже сложившиеся у него когнитивные структуры. Аккомодация представляет собой противоположный процесс воздействия среды на субъект, когда он направляет собственную активность на изменение уже сформировавшихся когнитивных структур, изменяет действия и представления в соответствии с новыми обстоятельствами.

Исходя из этого, Пиаже определяет адаптацию как равное соотношение этих двух векторов интеллектуальной активности индивида.

Развивая идеи Пиаже, У. Найссер делает акцент на непрерывной динамике когнитивных навыков, которые претерпевают систематические изменения. При помощи многочисленных экспериментов показано, что совокупность когнитивных схем позволяет субъекту полнее отражать и, следовательно, приспосабливаться к экологически более важным факторам внешней среды. Развитие когнитивных схем инициируется и сопровождается как внешней исследовательской активностью, так и внутренним переструктурированием.

Двухфакторную модель интеллекта отстаивает Р. Кеттелл. В соответствии с этой концепцией он рассматривает интеллектуальные модели адаптации, которые обеспечиваются за счет двух основных факторов — текучего и кристаллического интеллектов. Если текучий интеллект позволяет легче отражать и перерабатывать новые отношения и зависимости, то кристаллический интеллект, формирующийся онтогенетически более поздно, аккумулирует уже сложившиеся ранее когнитивные схемы адаптации человека.

Рассматривая интеллектуальное обеспечение процессов адаптации в сложной практической деятельности, Д. Н. Завалишина выделяет ключевые "измерения", которые позволяют дифференцировать множество проблем. Одним из таких измерений является измерение — оппозиция "адаптивный — творческий", которое обусловливает четыре типа постановки проблематизации деятельности и саморазвития:

— прогрессивно-творческий тип, для которого характерна постановка широкого спектра перспективных, обобщенных задач оптимизации труда и собственного саморазвития;

— адаптивно-репродуктивный тип, где в основе проблематизации лежит стереотипизация, то есть упрощение актуальных ситуаций и сведение их к известным из прошлого опыта;

— адаптивно-активационный тип, который наряду со стереотипизацией использует такой способ проблематизации, как искусственное усложнение ситуации, создание квазипроблем;

— адаптивно-деформирующий тип, в основе которого лежит невозможность комфортного существования вне "точки" своей профессии, что является следствием неправомерной аксиологизации субъектом средств, условий и т. п. своей профессиональной деятельности [41].

Поведенческие подходы к адаптации личности. Адаптацию бихевиористы определяют двояко: а) как состояние, в котором потребности индивида, с одной стороны, и требования среды — с другой полностью удовлетворены. Это состояние гармонии между индивидом и природной или социальной средой; б) процесс, посредством которого это гармоничное состояние достигается.

Адаптация как процесс, согласно Р. Хэнки, принимает форму изменения среды и изменений в организме путем применения действий (реакций, ответов), соответствующих данной ситуации. Эти изменения являются биологическими. Об изменениях психики и использовании собственно психических механизмов адаптации в этом сугубо бихевиористском определении нет речи [35].

Проблеме объективно регистрируемых поведенческих актов в ходе адаптации уделяли большое внимание ученые, стоявшие у истоков бихевиористского направления в психологии. Так, Э. Ч. Толмен, предложивший концепцию так называемого молярного бихевиоризма, подробно исследовал целостную поведенческую картину, что позволило ввести понятие приспособительных актов. Благодаря наличию подобных структур поведение, по мнению Э. Ч. Толмена, является не непосредственной функцией исходной стимуляции, а опосредуется за счет частичного "замещения актуального открытого поведения", некоторого предвосхищения будущей ситуации. В результате организм за счет подобных "имманентных факторов" получает возможность более полно приспособить свою целостную поведенческую реакцию к условиям внешней среды.

Другой классик бихевиоризма, К. Халл, предложил рассматривать поведение субъекта как саморегулирующийся механизм. В рамках данного подхода выделяются два принципиальных, "но близко связанных способа эффективной поведенческой адаптации": первый из них обеспечивает адаптивные поведенческие решения в кратковременных ситуациях, которые являются достаточно простыми и поэтому не требуют сложного реагирования; второй способ поведенческой адаптации представляет, по мнению К. Халла, "одно из наиболее впечатляющих достижений эволюции" — когда организм самостоятельно формирует системы приспособительных поведенческих актов в достаточно сложных ситуациях. Второй способ лежит в основе такого вида социального поведения, как научение.

На ведущую роль выделенного и исследованного им так называемого оперантного реагирования в адаптивном поведении человека и животных указывает Б. Ф. Скиннер. Здесь адаптивное поведение проявляется в последовательном и целенаправленном подкреплении приспособительных реакций, которые не вызваны определенным стимулом или ситуацией, а осуществляются внешне спонтанно, что и составляет суть оперантного реагирования.

Рассмотрение психологических механизмов, обеспечивающих адаптивное поведение, позволило А. Бандуре, развивающему так называемую теорию социального научения, ввести понятие "самоэффективность". В соответствии с этим подходом успешность формирования адаптивного поведения, его длительность во многом зависит от того, насколько сам субъект адаптации уверен в своих способностях и верит в успешность своих действий [41].

Социальная адаптация в психологии личности. В историко-психологическом плане, в исследовании проблемы социальной адаптации можно выделить (правда, с некоторой условностью) четыре направления.

Согласно интеракционистской концепции адаптации, которую развивает, в частности, Л. Филипс, все разновидности адаптации обусловлены как внутрипсихическими, так и средовыми факторами. "Эффективной адаптацией личности" интеракционисты называют разновидность адаптации, при достижении которой личность удовлетворяет минимальным требованиям и ожиданиям общества.

Согласно Л. Филипсу, адаптированность выражается двумя типами ответов на воздействия среды, а) принятие и эффективный ответ на те социальные ожидания, с которыми встречается каждый в соответствии со своим возрастом и полом. Такую адаптированность Л. Филипс считает выражением конформности к тем требованиям (нормам), которые общество предъявляет к поведению личности; б) в более специфическом смысле адаптация не сводится просто к принятию социальных норм: она означает гибкость и эффективность при встрече с новыми и потенциально опасными условиями, а также способность придавать событиям желательное для себя направление. В этом смысле адаптация означает, что человек успешно пользуется создавшимися условиями для осуществления своих целей, ценностей и стремлений.

В этом определении содержится идея активности личности, творческом и целеустремлённом, преобразующем характере ее социальной активности.

Следует отметить еще одну важную особенность интеракционистского понимания адаптации: представители этого направления социальной психологии проводят различие между адаптацией и приспособлением. Так, например, Т. Шибутани пишет: "Адаптация относится к более стабильным решениям — хорошо организованным способам справляться с типическими проблемами, к приемам, которые кристаллизуются путем последовательного ряда приспособлений" [35].

Второе направление в основном связано с психоаналитическими концепциями взаимодействия личности и социальной среды. В целом в рамках этого направления социальная адаптация трактуется как результат, выражающийся в гомеостатическом равновесии личности с требованиями внешнего окружения (среды). Содержание процесса адаптации описывается обобщенной формулой: конфликт — тревога — защитные реакции [41].

Психоаналитическая концепция адаптации специально разработана немецким психоаналитиком Г. Гартманном, хотя вопросы адаптации широко обсуждаются во многих работах 3. Фрейда, а механизмы и процессы защитной адаптации рассмотрены в работе Анны Фрейд.

Адаптация, согласно Г. Гартманну, включает как процессы, связанные с конфликтными ситуациями, так и те процессы, которые входят в свободную от конфликтов сферу Я. Г. Гартманн включает сюда такие явления, как страх перед реальностью, защитные процессы в той мере, в которой они приводят к "нормальному" развитию, сопротивление, вклад защитных процессов в перемещение целей инстинктивных влечений.

Г. Гартманн и другие психоаналитики проводят различие между адаптацией как процессом и адаптированностью как результатом этого процесса. Хорошо адаптированным психоаналитики считают человека, у которого продуктивность, способность наслаждаться жизнью и психическое равновесие не нарушены. В процессе адаптации активно изменяются как личность, так и среда, в результате чего между ними устанавливаются отношения адаптированности.

Психоаналитики большое значение придают социальной адаптации личности. Г. Гартманн отмечает, что задача адаптации к другим людям встает перед человеком со дня его рождения. Он адаптируется также к той социальной среде, которая частично является результатом активности предыдущих поколений и его самого. Структура общества, процесс разделения труда и место человека в обществе в совокупности определяют возможности адаптации, а также (частично) и развитие Я. Структурой общества, частично с помощью обучения и воспитания, определяется, какие формы поведения с большей вероятностью обеспечат адаптацию [35].

Гуманистические концепции взаимодействия личности и среды. Итак, третье направление исследований социальной адаптации представлено работами, в которых в качестве цели адаптации рассматривается достижение позитивного духовного здоровья и соответствия ценностей личности ценностям социума. При этом предполагается развитие у адаптирующегося индивида определенных необходимых личностных качеств. В этом подходе (Г. Олпорт, А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл) критикуется понимание адаптации в рамках гомеостатической модели. В противовес идее гомеостаза, выдвигается положение об оптимальном взаимодействии личности и среды. Состояние оптимальности трактуется как динамическое. То есть возможно его нарушение, при котором актуализируется стремление к его достижению вновь, но уже, может быть, на ином (более высоком или более низком) уровне. Процесс адаптации в данном подходе описывается формулой: конфликт — фрустрация — акты приспособления. Причем конфликт возникает при рассогласовании реальности не с любыми потребностями личности вообще, а лишь тогда, когда фрустрируются фундаментальные, базальные потребности личности. К их числу А. Маслоу относит физиологические потребности, потребность в безопасности, аффилиативные потребности (потребность в принадлежности к группе, в общении), потребность в уважении, признании, любви и потребность в самоактуализации.

Выделяются конструктивные и неконструктивные поведенческие реакции. По А. Маслоу, критериями конструктивных реакций являются детерминация их требованиями социальной среды, направленность на решение определенных проблем, однозначная мотивация и четкая представленность цели, осознанность поведения, наличие в проявлении реакций определенных изменений внутриличностного характера и межличностного взаимодействия. Признаками неконструктивных реакций является агрессия, реагрессия, фиксация и т. п. Эти реакции направлены на устранение неприятных переживаний из сознания, без реального решения самих проблем. Следовательно, эти реакции есть аналог защитных реакций (рассматриваемых в психоаналитическом направлении).

Когнитивный подход к проблеме взаимодействия личности и среды. Еще один подход в исследовании социальной адаптации связан с концепциями "когнитивной психологии" личности. Формула та же: конфликт — угроза — реакция приспособления. Однако содержание ее иное. Предполагается, что если в процессе информационного взаимодействия со средой личность сталкивается с информацией, противоречащей имеющимся у нее установкам, возникает рассогласование между содержательным компонентом установки и образом реальной ситуации. Это расхождение (когнитивный диссонанс) и переживается как состояние дискомфорта (угроза). Угроза, в свою очередь, стимулирует личность к поиску возможностей снятия или уменьшения когнитивного диссонанса.

Активный поиск способов снятия или уменьшения когнитивного диссонанса может увенчаться нахождением следующих возможностей преодоления дезадаптации:

1. Личность может найти рациональные (или в действительности оправдательные) объяснения имеющемуся противоречию. Причем эти рациональные объяснения могут относиться как к себе самому, так и к другому субъекту взаимодействия.

2. Личность может "фильтровать" внешнюю информацию, осуществлять ее неосознаваемую селекцию. Все или многое из того, что не соответствует в личности или поведении другого человека установкам воспринимающего субъекта, не замечается или замечается не в полной мере.

3. Личность может достичь вполне достаточного уровня адаптации и снятия противоречия за счет активной самокоррекции и самоизменения собственных установок.

В подходе к проблеме социальной адаптации с позиций когнитивного диссонанса, как и в других теориях, выделяются два уровня адаптации: адаптация и дезадаптация. Адаптированность связывается с отсутствием переживания угрозы, дезадаптация — с выраженным эмоциональным переживанием [41].

Альтернативный подход к определению социально-психологической адаптации личности был предложен армянским психологом А. А. Налчаджяном [35].

А. А. Налчаджян считает, что определение социально-психической адаптации личности возможно только на основе идеи онтогенетической социализации. Онтогенетическую социализацию можно определить как процесс взаимодействия индивида и социальной среды, в ходе которого, оказываясь в различных проблемных ситуациях, индивид приобретает механизмы и нормы социального поведения, установки, черты характера и их комплексы и другие особенности и подструктуры, которые в целом имеют адаптивное значение. Каждый процесс преодоления проблемных ситуаций можно считать процессом социально-психической адаптации личности, в ходе которого она использует приобретенные на предыдущих этапах своего развития и социализации навыки и механизмы поведения или открывает новые способы поведения и решения задач, новые программы и планы внутрипсихических процессов. Адаптивные механизмы личности с успехом выполняют свои функции, если приводят к ее адаптированности в социальной ситуации или среде.

Одним из важнейших принципов теории социально-психической адаптации личности А. А. Налчаджян считает следующее утверждение: в сложных проблемных ситуациях адаптивные процессы личности протекают с участием не отдельных, изолированных механизмов, а их комплексов. Эти адаптивные комплексы, вновь и вновь актуализируясь и используясь в сходных социальных ситуациях, закрепляются в структуре личности и становятся подструктурами ее характера. Следует различать три основные разновидности устойчивых адаптивных комплексов: а) незащитные адаптивные комплексы, используемые в нефрустрирующих проблемных ситуациях; б) защитные адаптивные комплексы, являющиеся устойчивыми сочетаниями только защитных механизмов; в) смешанные комплексы, состоящие из защитных и незащитных адаптивных механизмов.

А. А. Реан [41] также предлагает альтернативный подход к проблеме социальной адаптации личности. Исследователь выбирает путь не жесткого альтернативного выбора одного из подходов, а путь создания модели социальной адаптации интегративного типа.

Построение своей модели социальной адаптации А. А. Реан связывает с выделением критериев социальной адаптации личности внутреннего и внешнего плана, а также с уходом от простой дихотомии "адаптация-дезадаптация" и с созданием более дифференцированной типологии.

Внутренний критерий связывается с психоэмоциональной стабильностью, личностной комфортностью, состоянием удовлетворенности, отсутствием дистресса, ощущения угрозы и т. п. Внешний критерий отражает соответствие реального поведения личности установкам общества, требованиям среды, принятым в социуме правилам и критериям нормативного поведения. Системная социальная адаптация есть адаптация по внутреннему и внешнему критериям; это появление нового системного образования — способности личности к самоактуализации в гармонии с реальным социумом.

Важным фактором социальной адаптации является развитая социально-психологическая терпимость личности. В структуре общего феномена терпимости А. А. Реан выделяет два ее вида: 1) сенсуальная терпимость личности и 2) диспозиционная терпимость личности. Сенсуальная терпимость связана с устойчивостью к воздействию социальной среды, с ослаблением реагирования на какой-либо неблагоприятный фактор за счет снижения чувствительности к его воздействию. В случае диспозиционной терпимости речь идет о предрасположенности, готовности к определенной (терпимой) реакции личности на среду. За диспозиционной терпимостью стоят определенные установки личности, ее система отношений к действительности.

Между рассмотренными нами теориями адаптации личности существуют противоречия. В то же время в каждом из этих подходов есть много положительного, рационального и полезного для понимания процесса адаптации.

1.3 Адаптация личности к профессиональной деятельности

Исходя из определения психологии труда как науки о закономерностях становления и сохранения динамического равновесия в системе "субъект труда — профессиональная среда" [19], есть основание рассматривать профессиональную адаптацию как процесс становления (и восстановления) этого равновесия. Такое понимание не противоречит общей концепции психической адаптации как процесса, который поддерживает динамическую сбалансированность в системе "человек—среда" [9].

C точки зрения работодателя, профессиональная адаптация - система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма [37].

Адаптация молодого рабочего [49] – процесс формирования у личности устойчивого положительного отношения к задачам, традициям и перспективам предприятия, в ходе которого личность активно включается в новую для нее производственную деятельность, систему межличностных отношений, общественную и культурную жизнь предприятия, находит там условия для самореализации и превращает новую среду в основу своей жизнедеятельности.

Согласно результатам финских исследователей профессиональной адаптации, молодых специалистов можно разделить на четыре группы:

1. Быстрый переход к работе, соответствующей образованию.

2. Трудовая жизнь характеризуется разбросом, т.е. виды работ не соответствуют образованию.

3. В период обучения получено образование в нескольких областях, но трудовая деятельность быстро приходит в соответствие образованию.

4. Получено образование в нескольких областях, трудовая деятельность характеризуется разбросом в выборе работ [12].

В научной литературе отмечаются экологический, биологический, физиологический, операциональный, информационный, коммуникативный, личностный и социально-психологический аспекты профессиональной адаптации. Чтобы упорядочить это многообразие, обратимся к работе Б. Г. Ананьева [5], в которой человек — субъект труда рассматривается как сплав свойств индивида и личности. В таком случае профессиональная адаптация представляет собой единство адаптации индивида к физическим условиям профессиональной среды (первый аспект, психофизиологический), адаптации к профессиональным задачам, выполняемым операциям, профессиональной информации и т. д. (второй аспект, собственно профессиональный) и адаптации личности к социальным компонентам профессиональной среды (третий, социально-психологический аспект).

В процессе психофизиологической адаптации происходит освоение совокупности всех условий, оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время труда. Изучение профессионального и социально-психологического аспектов адаптации не исключает анализа физиологических механизмов психических явлений, сопровождающих этот процесс. К любой профессиональной ситуации человек адаптируется как целостная структура: и как организм, и как личность [15].

Профессиональная адаптация характеризуется дополнительным освоением профессиональных возможностей (знаний и навыков), а также формированием профессионально необходимых качеств личности, положительного отношения к своей работе [51]. Важным аспектом профессиональной адаптации является принятие человеком профессиональной роли. При этом эффективность профессиональной адаптации в значительной степени зависит от того, насколько адекватно человек воспринимает свою профессиональную роль, а также свои профессиональные связи и отношения [21].

В процессе социально-психологической адаптации происходит включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. В ходе такой адаптации сотрудник получает информацию о системе деловых и личных взаимоотношений в коллективе и отдельных формальных и неформальных группах, о социальных позициях отдельных членов группы [51].

Многие исследователи так же выделяют организационную адаптацию [51, 52]. В процессе организационно-административной адаптации работник знакомится с особенностями организационного механизма управления, местом своего подразделения и должности в общей системе целей и в организационной структуре. При данной адаптации у сотрудника должно сформироваться понимание собственной роли в общем производственном процессе.

Несмотря на различие между видами адаптации, все они находятся в постоянном взаимодействии, поэтому процесс управления требует наличия единой системы инструментов воздействия, обеспечивающих быстроту и успешность адаптации [51].

Адаптация человека к профессиональной деятельности подразделяется на ряд этапов: первичная адаптация, период стабилизации, возможная дезадаптация, вторичная адаптация, возрастное снижение адаптационных возможностей. Нельзя не согласиться с теми исследователями (Овдей, 1978; Казначеев, 1980), которые определяют процесс адаптации как непрерывный, но активизирующийся в тех случаях, когда в системе "субъект труда — профессиональная среда" возникает рассогласование. Причиной дезадаптации могут служить как изменения в субъекте труда, так и повышение требований деятельности к нему. Эти изменения могут быть устойчивыми, определяющими длительную и глубокую перестройку, и тогда их следует отнести к общей профессиональной адаптации, но могут иметь место кратковременные "возмущения", предполагающие ситуативную адаптацию [39].

Описывая этапы психологической адаптации в организации, группа авторов под руководством А. А. Деркача делает акцент на процессуальном аспекте адаптации [40]. Выделяют пять этапов адаптации.

Подготовительный этап адаптации, состоящий преимущественно в аккумулировании релевантной информации о предметных и социальных условиях предстоящей деятельности.

Этап стартового психического напряжения связан с состоянием нервно-психического переживания подготовительных действий и первоначального вхождения в новые условия профессиональной деятельности. Здесь происходит внутренняя мобилизация психических и психофизиологических ресурсов человека, обеспечивающая необходимые предпосылки для функционирования в новых условиях.

Следующим этапом адаптации является этап острых психических реакций входа, на котором адаптант начинает ощущать на себе воздействие изменившихся факторов предметной и социальной среды. Характерным для данного этапа адаптационного процесса является переживание состояния фрустрации, вызывающее конструктивные или деструктивные реакции.

В случае благоприятного развития адаптационного процесса наступает этап завершающего психического напряжения, характеризующийся своеобразной подготовкой психики человека к актуализации прежних режимов функционирования, привычных способов поведения в связи с предстоящим возвращением к привычной жизни.

Завершающая стадия процесса адаптации, получившая название этапа острых психических реакций выхода, состоит из комплекса эмоциональных и поведенческих реакций, связанных с вхождением в уже знакомую среду обитания и профессиональной деятельности.

Практически во всех работах по проблеме адаптации личности в трудовой сфере выдвигаются те или иные критерии, с помощью которых оценивается степень адаптированности личности.

Адаптированность проявляется прежде всего в эффективности деятельности. Эффективной можно назвать деятельность, характеризующуюся высокой производительностью и качеством продукта, оптимальными энергетическими и нервно-психическими затратами, удовлетворенностью профессионала [39]. Ф. Б. Березин [9] формулирует три критерия, в соответствии с которыми целесообразна оценка психической адаптации в условиях определенной профессиональной деятельности: 1) успешность деятельности (выполнение трудовых заданий, рост квалификации, необходимое взаимодействие с членами рабочей группы и другими лицами); 2) способность избегать ситуаций, создающих угрозу для трудового процесса, и эффективно устранять возникшую угрозу (предотвращение травм, аварий, чрезвычайных происшествий); 3) осуществление деятельности без значимых нарушений физического здоровья.

В целом для контроля и оценки профессиональной адаптации используют:

1. Психофизиологические критерии, учитывающие состояние и функциональные резервы человека.

2. Экономические критерии, в том числе показатели выработки и качества труда.

3. Психологические критерии: удовлетворенность выполняемой работой, установление деловых отношений с руководством, вхождение в коллектив, социально-психологическая совместимость, принятие целей, норм и внутреннего распорядка организации.

4. Социальные критерии, в том числе текучесть кадров, производственный травматизм и аварийность, заболеваемость и т.д. [2].

Достаточно подробно разработаны критерии социально-психологической адаптации: в сфере общественной активности — участие в общественной работе и удовлетворенность этим участием; в сфере межличностного общения — социометрический статус и удовлетворенность отношениями с товарищами (Георгиева, 1986), отношение к объединению (большая группа), отношение к коллективу (малая группа), удовлетворенность собой на работе, отношение к руководителю (Исмагилов, 1981), адекватность взаимодействия с другими участниками деятельности (Березин, 1988). Критериями психофизиологической адаптации считаются состояние здоровья, настроение, уровень тревожности, степень утомляемости, активность поведения (Блажене, 1986; Березин, 1988; Селин, 1990).

Общим показателем адаптированности является отсутствие признаков дезадаптации. Дезадаптация проявляется в различных нарушениях деятельности: в снижении производительности труда и его качества, в нарушениях дисциплины труда, в повышении аварийности и травматизма. Физиологические и психологические признаки дезадаптации соответствуют хорошо изученным и описанным признакам стресса [39].

Совокупность конкретных значений критериев адаптации классифицируется далее в зависимости от этих значений и их сочетания, т. е. выделяются уровни адаптированности личности.

Вопрос об уровнях решается в различных исследованиях по-разному, авторы предлагают свои классификации, исходя из особенностей используемых критериев адаптации. В. Г. Подмарков выделяет высокий, средний (нормальный) и низкий уровни адаптированности. Г. А. Слесарев предлагает рассматривать четыре уровня производственной адаптированности: дисфункциональный, стереотипный, стереотипно-инициативный, инициативный. Р. А. Кузьмина и А. А. Русалинова – группы полной, неполной и нулевой адаптированности.[43]

1.4 Факторы психологической 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. Р. Григас претендуя на системное представление социальной адаптации работника на предприятии, выделяет наиболее значимые, определяющие ее факторы: 1. материально-техническая база данного производства; 2. технико-экономическая организация труда; 3. уровень зрелости социальных отношений в коллективе; 4. специфические особенности региона. Характеристиками, в наибольшей степени определяющими социальное лицо адаптируемого, автор считает: 1. социально-демографические (пол, возраст, образование); 2. психоморфофизиологические особенности индивида (темперамент, склад психики, состояние здоровья); 3. подготовленность индивида к социальной деятельности (профессионально-трудовая, социально-психологическая и идейно-нравственная). Важным моментом является акцентирование автором социально-психологической подготовленности, понимаемой как определенный уровень развития навыков общения, способности в познании людей, восприятии их психологии.

В исследованиях И. С. Менгутова, Э. Г. Седлецкой, И. И. Мечтовой, М. Л. Гендина, И. Д. Ломазовой, В. Н. Казакова, В. Г. Шевелева, Т. П. Богдановой, Н. П. Лапшина, М. Е. Махагаева, Л. В. Невской и др. анализируются различные недостатки организации труда инженеров (отсутствие перспектив роста, несоответствие работы уровню квалификации, использование не по специальности, отвлечение от основной работы и т. д.).

Проблемы, существующие в сфере инженерного труда, актуальны и для молодых специалистов. Поэтому при характеристике среды адаптации они также находят свое отражение в комплексе факторов адаптации. В этот комплекс наряду с организационными входят также социально-психологический факторы: уровень развития коллектива, референтность, социально-психологический климат, отношения по горизонтали и вертикали. Эти моменты нашли отражение в работах М. Л. Будякиной, А. А. Русалиновой, О. А. Зотовой, И. К. Кряжевой, А. С. Горбатенко, В. Я. Кочергина, А. П. Лимаренко и др.

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.

В. А. Самойлова выделила группы факторов адаптации молодых специалистов Факторы, характеризующие молодых специалистов как субъект адаптации, были сгруппированы следующим образом: 1) демографические характеристики; 2) индивидуально-психологические качества; 3) характеристики, приобретаемые в процессе обучения; 4) ценностные ориентации молодых специалистов. При анализе производственной обстановки В. А. Самойловой учитывались как условия, которые могут влиять на скорость процесса адаптации, так и условия, определяющие его устойчивость. Были выделены восемь групп факторов, показывающих: 1) уровень организации труда молодых специалистов; 2) возможности обеспечения высокого уровня содержательности труда, творческого характера деятельности, разнообразия, сложности и актуальности решаемых задач; 3) возможности профессионального роста; 4) отношения в коллективе; 5) систему материального и морального стимулирования; 6) общественную жизнь коллектива; 7) условия труда; 8) внепроизводственно-бытовые факторы.

Как считает В. А. Самойлова, фактор соответствия характера работы способностям и склонностям молодого специалиста является ведущим в достижении высокого уровня адаптированности к профессиональной деятельности, в раскрытии потенциала личности и его дальнейшего развития [43].

С точки зрения Б. Г. Ананьева, факторы, влияющие на успешность протекания адаптационных процессов, также можно разделить на две группы: субъектные и средовые [5]. К субъектным факторам относятся возраст, пол, физиологические и психологические характеристики человека; к средовым — условия труда, режим и характер деятельности, особенности социальной среды.

Можно говорить о двустороннем влиянии возраста на успешность адаптации: с одной стороны, адаптационные возможности молодого человека выше, в пожилом возрасте они заметно снижаются; с другой стороны, с возрастом накапливается опыт уравновешивания с профессиональной средой, складывается готовность к развитию адаптации. Сравнительные данные об адаптации мужчин и женщин получены Н. Г. Колызаевой (1989). Она обнаружила, что в профессиональной адаптации женщин на первый план выступает социально-психологический аспект, мужчины же адаптируются прежде всего к деятельности. Отмечены также разнонаправленные изменения личностных характеристик в процессе адаптации: у женщин эти изменения происходят в основном в эмоционально-коммуникативном блоке, а у мужчин — в коммуникативно-волевом.

Многие исследователи сходятся во мнении, что ведущей характеристикой, влияющей на протекание процесса адаптации, является эмоциональная стабильность — нестабильность (Овдей, 1978; Алдашева, 1984; Селин, 1990). Единодушно подчеркивается значение активности личности (Овдей, 1978; Кухарева, 1980; Алдашева, 1984; Сиомичев, 1985; Георгиева, 1986; Мацкевич, 1987). Т. А. Кухарева (1980) различает при этом активное отношение к работе, интеллектуальную активность, активность в общении, которые проявляются в таких личностных свойствах, как инициативность, самостоятельность, целеустремленность.

Многие исследователи (Арефьев, 1978; Овдей, 1978; Кухарева, 1980; Сиомичев, 1985; Селин, 1990) отмечают значение профессионально значимых свойств (мыслительных, мнемических, аттенционных, сенсомоторных, коммуникативных), их влияние на адаптационный процесс и на сохранение способности к эффективной психической адаптации.

Ряд исследователей отмечает значение самооценки и саморегуляции в целом для эффективности адаптации (Арефьев, 1978; Овдей, 1978; Кухарева, 1980; Ясюкова, 1987; Березин, 1988; Корнеева, 1989).

Эффективность психической адаптации связывают также с тревожностью как свойством личности, с ее реалистичностью и энергетическим потенциалом (Алдашева, 1984; Сиомичев, 1985 Березин, 1988; Селин, 1990) [39].

Особое место в структуре личностных факторов психической адаптации исследователи отводят мотивации. Ф. Б. Березин [9] ставит во главу угла мотивацию достижения 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 достижения Преобладание мотивации достижения успеха над мотивацией избегания неудачи способствует и эффективной психической адаптации, и успешности деятельности.

Исследования также указывают на связь успешности адаптации и локуса контроля личности, в частности плохая адаптация связывается с экстернальностью. Это объясняется тем, что люди способны большего добиться в жизни, если они верят, что их судьба находится в их собственных руках. Это, в свою очередь, ведет к лучшей адаптации у интерналов, что было отмечено во многих исследованиях [55].

Изучение личностных факторов психической адаптации привело к гипотезе, получившей многочисленные подтверждения, суть которой заключается в следующем: психическая адаптация человека определяется не абсолютными значениями (выраженностью) тех или иных стабильных характеристик личности, а изменением структуры взаимосвязей между этими характеристиками, что сказывается на общем поведении индивида и его устойчивости к факторам среды (Алдашева, 1984).

Использование факторного анализа позволило уточнить структуру личностных свойств, влияющих на успешность адаптации. Так, Т. А. Кухарева (1980), изучавшая адаптацию молодых инженеров, выявила фактор "гармоничная активность", в который вошли такие признаки, как инициативность, самостоятельность, целеустремленность, настойчивость, интеллектуальная продуктивность, умение организовать свою работу, уверенность в себе и др. Во второй фактор, который интерпретирован; исследователем как "высокий уровень притязаний", вошли лидерство, самооценка, толерантность к фрустрации, коммуникативные способности, интеллектуальная продуктивность, социальный статус. Третий фактор, объединяющий признаки, связанные с реакцией на фрустрацию, получил название "фактор самокритичности" для успешно адаптирующихся молодых специалистов и "фактор агрессивности поведения" для молодых специалистов, испытывающих трудности при адаптации [39].

Специальными исследованиями выявлены основные недостатки в организации и условиях труда, которые негативно влияют на его эффективность, процесс профессиональной адаптации и состояние здоровья работников. В их число входят: 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 [36].

Знание факторов, влияющих на эффективность процесса адаптации и на сохранение равновесия в системе "субъект труда — профессиональная среда", имеет несомненное значение для выбора путей и средств управления процессом профессиональной адаптации. Но еще большее значение для разработки системы управляющих воздействий этим процессом имеет анализ психологических механизмов адаптации.

Один из важнейших аспектов понимания сути профессиональной адаптации — оценка соотношения активной (регулирование) и пассивной (отражение) функций субъекта адаптации в адаптационной ситуации [39].

Обычно исследователи выделяют два типа адаптационного процесса, характеризующихся, соответственно: 1) преобладанием пассивного, конформного принятия ценностных ориентаций; 2) с преобладанием активного воздействия человека на профессионально-социальную среду.

Л. М. Митина, опираясь на положения Рубинштейна о двух способах жизни, выделила две модели профессиональной адаптации с точки зрения приведенных типов адаптационного процесса: модель профессионального функционирования (адаптивное поведение) и модель профессионального развития (творчество, личностный и профессиональный рост). В первой модели у человека доминирует пассивная тенденция, проявляющаяся в приспособлении, а отчасти, и в подчинении профессиональной деятельности внешним обстоятельствам. Во второй модели – модели профессионального развития – доминирует активная тенденция, проявляющаяся в стремлении к профессиональному самовыражению, самореализации [21].

А. А. Реан считает, что типы адаптационного процесса, на самом деле, различаются не по критерию "активный – пассивный", ибо всякая адаптация есть проявление активности психики. И первый из названных типов адаптации тоже характеризует активную адаптацию. Но здесь речь идет об активном приспособлении человека, об активном его самоизменении, самокоррекции в соответствии с требованиями профессиональной среды. Таким образом, если речь идет о процессе профессиональной адаптации, то пассивного принятия ценностных ориентаций первичного трудового коллектива, составляющего персонал организации, без активного самоизменения человека быть не может [41].

В. Ф. Сержантов считает, что адаптация и активность суть противоположности, поскольку адаптация есть страдание, претерпевание некоторых внутренних изменений под влиянием внешних причин, а активность — нечто, исходящее из субъекта и направленное вовне. Однако будучи противоположностью активности, адаптация неотрывна от активности, в том числе и социальной [46].

Существенное место среди психологических механизмов адаптации занимает самооценка. Ее роль на разных этапах профессиональной жизни человека подробно проанализирована Л. Н. Корнеевой. Результатом неадекватной самооценки обычно является неполная реализация возможностей человека в профессиональной деятельности, в отдельных случаях — отказ от нее (Корнеева, 1989). Очевидно, что неадекватность самооценки становится препятствием на пути профессиональной адаптации.

Л. Н. Корнеева затронула еще один психологический механизм адаптации, тесно связанный с самооценкой, — механизм психологической защиты. Действие защитных механизмов может проявляться либо в том, что неблагоприятные факторы не воспринимаются или не осознаются; либо в том, что дискомфорт, возникший в процессе адаптации, связывается с определенным лицом или объектом; либо в снижении мотивации, подавлении нереализованных склонностей и желаний; либо в переосмыслении ситуации, позволяющем снизить ее отрицательное эмоциональное влияние [39].

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

Как уже упоминалось, различают психофизиологическую, социально-психологическую и профессиональную адаптацию. Каждый из перечисленных видов может вызвать у вновь пришедшего в организацию специалиста свои сложности, затруднения, проблемы. Поэтому психологическое сопровождение новичка должно включать в себя работу по каждому направлению.

Психологическое сопровождение в ходе психофизиологической адаптации заключается в диагностике профессионально значимых психофизиологических свойств, так как этот вид адаптационного синдрома часто детерминирован скрытой профессиональной непригодностью. Для снятия тревожности и мобилизации профессиональной активности специалиста целесообразно использовать психологическое консультирование, а в отдельных случаях и тренинги саморегуляции эмоциональных состояний.

Таким образом, психологическая поддержка и помощь состоят в снятии состояния тревоги, формировании позитивной установки на преодоление трудностей, развитии чувства востребованности и социальной защищенности, актуализации резервных возможностей специалиста.

В ходе социально-психологической адаптации наибольшую сложность у новых специалистов вызывает усвоение групповых норм и включение в уже сложившуюся систему межличностных связей. Наибольшую важность для нового сотрудника представляет информация относительно групповых норм, соблюдение которых является обязательным, а нарушение совершенно недопустимо.

Психологическое сопровождение заключается в том, что новому работнику помогают освоить нормы профессионального поведения, предупредив о возможных последствиях их нарушения. В некоторых случаях могут возникнуть конфликтные ситуации, обусловленные несоблюдением групповых норм поведения. Тогда необходима оперативная помощь психолога в разрешении конфликта.

Психологическое сопровождение в ходе собственно профессиональной адаптации сводится к оценке реальной компетентности специалиста, оказанию помощи в повышении квалификации, преодолении появившегося чувства профессиональной неполноценности, формировании адекватной профессиональной самооценки. Психологическое сопровождение предполагает коррекцию самооценки: обучение умению сравнивать себя лишь с самим собой, помощь в выработке надежных критериев самооценки, совместный анализ содержания и задач деятельности и сопоставление ее требований с возможностями специалиста.

Таким образом, психологическое сопровождение на стадии адаптации помогает успешному продвижению специалиста в области профессии, а также на предприятии, в учреждении, организации в направлении профессионального самосовершенствования [23].

2. Эмпирическое исследование психологической адаптации молодого специалиста на промышленном предприятии

2.1 Цели и задачи исследования

Цель: исследовать виляние организационно-психологических условий на успешность адаптации молодого специалиста на промышленном предприятии.

Задачи:

1. Провести анализ психологических исследований по проблеме профессионального становления личности.

2. Разработать психодиагностический комплекс, позволяющий выявить влияние организационно-психологических условий на успешность адаптации молодого специалиста.

3. Провести эмпирическое исследование взаимосвязи успешности адаптации к профессиональной деятельности и организационно-психологических условий.

4. Разработать психологические рекомендации по повышению эффективности управления процессом профессиональной адаптации молодых специалистов.

Объект исследования: процесс адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности. Предмет исследования: влияние организационно-психологических условий на успешность адаптации молодого специалиста на промышленном предприятии. Гипотеза: факторами, определяющими успешность адаптации молодого специалиста на предприятии, являются: 1) организационные условия, прежде всего наличие потенциальной возможности карьерного роста; 2) личностные особенности самого молодого специалиста. Выборка: в качестве эмпирической базы исследования выступили молодые специалисты одного из промышленных предприятий г. Калуги в возрасте от 18 до 30 лет, общий объем выборки составил 37 человек. Предприятие, на котором проводилось исследование, относится к машиностроительной отрасли и занимается производством комплектующих изделий для автомобилей. Предприятие основано в 1990 году. Это крупное промышленное предприятие с общей численностью сотрудников около 1000 человек. За 17 лет своего существования организация прочно закрепилась на автомобильном рынке и сейчас успешно сотрудничает с крупнейшими российскими заводами по производству автомобилей. Благодаря широкому ассортименту выпускаемой продукции, ее высокому качеству и конкурентоспособным ценам предприятию удается удерживать достойное место на рынке автомобилестроения. Вместе с тем в настоящее время отрасль в целом переживает состояние кризиса, который связан с усилением конкуренции со стороны автомобильных предприятий других стран на российском рынке. Это создает определенные проблемы в построении стратегии развития предприятия, а также в сфере управления человеческими ресурсами. Это, прежде всего, касается принципов подбора персонала, обучения, работы с кадровым резервом и т. д. Подобные внешние условия функционирования предприятия также могут служить причиной низкого уровня адаптации его сотрудников. Исследование процесса адаптации молодых специалистов на предприятии проводилось на двух группах: специалистах с высшим образованием и сотрудниках, работающих по рабочим специальностям.

Таблица 2.1. Социально-демографические характеристики выборки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория | Пол | Стаж работы на предприятии |
| Жен | Муж | Менее 0,5 года | От 0,5 до 1 года | От 1 до 3 лет | Свыше 3 лет |
| Специалисты | 9 | 11 | 4 | 6 | 6 | 4 |
| Рабочие  | 0 | 17 | 5 | 6 | 4 | 2 |
| Итого | 9 | 28 | 9 | 12 | 10 | 6 |

2.2 Методы исследования

Методами исследования являлись анализ документов, опрос и контент-анализ.

Анализ документов проводился с целью первичного ознакомления с организацией, анализа существующей системы закрепления молодых специалистов на предприятии и внутренних условий для более эффективного включения молодых специалистов в профессиональную деятельность и жизнь предприятия. Также были проанализированы результаты социологического исследования, проведенного на студентах МГТУ им. Баумана, отражающие их предпочтения и ожидания относительно будущего места работы.

Опрос.

В качестве опросных психодиагностических методик, направленных на исследование виляния организационно-психологических условий на успешность адаптации молодого специалиста на промышленном предприятии, были использованы:

1. Авторский опросник "Оценка адаптации молодого специалиста".

Опросник позволяет судить об уровне адаптации молодого специалиста на предприятии в соответствии с выделенными нами критериями адаптации.

Опросник состоит из 30 вопросов, которые разделены на три блока:

1. Социально-демографические характеристики (вопросы № 1, 2, 3).

2. Оценка успешности адаптации (вопросы № 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 24).

3. Индивидуально-личностные особенности молодых специалистов, а именно: особенности мотивационной структуры (доминирующие потребности, ожидания относительно возможности удовлетворить данные потребности на предприятии, и то, насколько потребности реально удовлетворяются на предприятии) (вопросы № 4, 18, 20, 21, 22, 23, 26, 28, 29, 30); готовность к риску (вопрос № 9); карьерные устремления (вопросы № 8, 25); ожидания относительно возможности строить карьеру на предприятии (вопрос № 17); социальные установки (вопрос № 27).

Уважаемый сотрудник!

Руководство ОАО "N" проводит исследование проблем профессионального становления молодого специалиста. Просим Вас ответить на вопросы предлагаемой анкеты. Опрос проводится анонимно, полученные результаты будут использоваться в обобщенном виде.

Заранее благодарим Вас за сотрудничество!

Отдел по работе с персоналом

1. Укажите ваш: а) пол \_\_\_\_\_ б) возраст \_\_\_\_\_

2. Ваша специальность (по диплому) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Стаж Вашей профессиональной деятельности на ОАО "N":

а) менее 0,5 года

б) от 0,5 года до 1 года

в) от 1 года до 3-х лет

г) свыше 3-х лет

4. При устройстве на работу в данную организацию решающим фактором для Вас стало:

а) организация располагается близко к дому

б) только здесь я смог устроиться по своей специальности

в) знал, что здесь хороший коллектив

г) устраивает заработная плата

д) это престижная организации и я давно мечтал(а) в ней работать

е) здесь я смогу построить мою профессиональную карьеру

ж) другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Через 2 года думаю, что я буду работать:

а) здесь же, в той же должности, с тем же окладом

б) здесь же, в той же должности с более высоким окладом

в) здесь же, в другой должности

г) в другой организации

6. Завершите фразу: "В моей работе мне сейчас больше всего нравится то, что \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_"

7. Завершите фразу: "В моей работе мне сейчас больше всего не нравится то, что \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_"

8. Как рано Вы начали подрабатывать/работать:

а) еще в школе

б) с первых курсов учебного заведения

в) на старших курсах учебного заведения

г) начал(а) искать работу уже после окончания учебного заведения

9. Представьте себе следующую ситуацию: Вы устраиваетесь на работу. Работодатель предлагает Вам на выбор два варианта:

а) работа по Вашей специальности и можно приступать уже сейчас

б) работа по Вашей специальности с окладом в полтора раза больше, но требуется обучение. Обучение платное – 50% от стоимости платит за Вас организация, 50% платите Вы. По окончании обучения Вам необходимо будет сдать экзамен, и лишь по его результатам будет известно, займете ли Вы эту должность или нет.

Какой вариант Вы предпочтете (обведите выбранный Вами вариант)

10. С какими проблемами на предприятии, по Вашему мнению, чаще всего сталкивается молодой специалист\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11. С какими проблемами чаще всего сталкиваетесь Вы в своей работе\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. В период адаптации на новом рабочем месте:

а) у меня был наставник, который помогал мне

б) пришлось разбираться во всем самому (самой), хотя я был(а) бы рад(а), если бы у меня был наставник

в) разбирался (разбиралась) во всем сам(а), и помощь наставника мне не требовалась

г) у меня был наставник, но он скорее мешал, чем помогал

13. Работа, которую я сейчас выполняю:

а) соответствует моему опыту и способностям

б) я мог(ла) бы выполнять более сложную работу

в) требует дополнительного опыта и знаний

14. Возникают ли у Вас идеи по усовершенствованию способа выполнения Ваших профессиональных обязанностей?

а) да, у меня много новых идей

б) да, некоторые моменты в своей работе я бы изменил(а)

в) нет, я не вижу ничего, что бы я мог(ла) изменить

15. За время работы у Вас завязались дружеские отношения с кем-либо из сотрудников?

а) да, со всеми сотрудниками, с которыми я непосредственно работаю

б) да, с несколькими сотрудниками

в) да, с одним человеком

г) нет, у меня нет времени на общение с коллегами

д) нет, я не вижу в коллективе людей, с которыми мне было бы интересно общаться

16. Как выражается Ваше отношение к предприятию:

а) я горжусь тем, что здесь работаю

б) не всегда упоминаю, где я работаю

17. Как Вы думаете, от чего на нашем предприятии зависит продвижение сотрудника по карьерной лестнице (выберите только 1 вариант ответа):

а) от профессиональных способностей

б) от эффективности работы

в) преимущество отдается опытным зарекомендовавшим себя сотрудникам, проработавшим в организации не один год

г) от личной симпатии непосредственного руководителя

18. Как Вы думаете, какая наиболее частая причина увольнения сотрудников с нашего предприятия?

а) не устраивает заработная плата

б) пугает неуверенность в завтрашнем дне, непредсказуемость решений руководства

в) напряженные отношения с коллегами

г) руководство неуважительно относится к сотрудникам

д) выполняемая работа не интересна сотруднику

е) не устраивает график работы

ж) нет возможности карьерного роста

з) другое, укажите, что именно \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

19. Работа, которую я выполняю:

а) скучна и неинтересна

б) мало кому нужна

в) результаты, которые я получаю, не соответствуют затраченным мной усилиям

г) моя деятельность важна для организации

д) я горжусь тем, чем я занимаюсь

20. Какая форма оплаты труда для Вас наиболее предпочтительна?

а) сдельная

б) стабильный оклад и небольшая переменная часть (премия)

в) небольшой фиксированный оклад и значительная премиальная часть, которая полностью зависит от результатов Вашей работы

21. Как Вы обычно тратите свою заработную плату?

а) сразу трачу большую часть зарплаты на приобретение какой-нибудь вещи (предмета мебели, бытовую технику и т.д.)

б) составляю список необходимых на этот месяц расходов и стараюсь придерживаться его, а если остаются деньги, откладываю их

в) трачу не задумываясь, если не хватает до получки, занимаю у знакомых

г) открыл(а) счет в банке и с каждой получки откладываю часть зарплаты

22. Вам больше нравится:

а) работать в сплоченном коллективе коллег, где результаты деятельности зависят от каждого члена команды

б) работать индивидуально, мало пересекаясь с коллегами по работе

23. Представьте себе, что за успешно выполненную по проекту работу руководство выплатило Вам премию и поместило Вашу фотографию на доску лучших сотрудников месяца, Вы:

а) гордитесь тем, что Вашу фотографию поместили на доску

б) конечно, Вам приятно, что Вашу фотографию поместили на доску, но Вы бы предпочли получить еще большую надбавку к зарплате

24. Представьте, что Вам 17 и Вы решаете, куда пойти учиться, Вы:

а) выбрал(а) бы то же учебное заведение и ту же специальность

б) выбрал(а) то же учебное заведение, но другую специальность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(укажите какую)

в) выбрал(а) бы другое учебное заведение и другую специальность

г) затрудняюсь ответить

25. Вы считали бы, что достигли вершины своей карьеры, если бы занимали должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

26. Представьте себе, что Вы участвовали в каком-либо конкурсе и выиграли 1 миллион долларов. Как бы Вы им распорядились?

а) обустроил(а) быт, завел(а) семью и наслаждался (наслаждалась) отдыхом

б) реализовал(а) свой проект, над которым долго работал(а)

в) положил(а) бы в банк и жил(а) на проценты

г) другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

27. Как Вы думаете, может ли современная женщина успешно совмещать профессиональную деятельность, создание крепкой семьи и полноценный отдых?

а) думаю нет, для начала нужно построить карьеру, встать на ноги, а уже потом обзаводиться семьей

б) думаю нет, прежде всего, нужно построить крепкую семью, родить детей, а потом заниматься карьерой

в) можно, если не рожать детей сразу после замужества, а сначала добиться успехов на работе

г) нет ничего невозможного

28. Как Вы относитесь к проекту создания на предприятии Совета молодежи

а) работа Совета молодежи необходима на нашем предприятии

б) считаю, что создавать Совет молодежи не имеет смысла

в) затрудняюсь ответить

г) другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

29. Если Вы считает, что Совет молодежи должен существовать, то чем бы мог заниматься Совет, какие проблемы решать, чему способствовать\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

30. Готовы ли Вы активно участвовать в работе Совета?

а) да

б) нет

в) другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Обработка результатов блока № 2 заключается в следующем: каждому варианту ответа на входящие в блок вопросы присваивается определенное значение в баллах, далее баллы суммируются по каждому испытуемому, и исследователь получает числовое значение, которое свидетельствует об уровне адаптации молодого специалиста на предприятии. Максимальное количество баллов, которое может набрать испытуемый по всем вопросам, отнесенным к блоку адаптации – 39, минимальное – 4 (Приложение № 1).

Ответы на вопросы блока № 3 позволяют судить об удовлетворении доминирующих потребностей, как базовых, так и потребностей более высоких уровней.

Ответы на вопросы открытого типа обрабатывались методом контент-анализа.

А. В. Филиппов [52] выделяет следующие виды поведенческо-деятельностной адаптации: профессиональная, социально-организационная, социально-психологическая.

В соответствии с данными видами нами были выделены критерии, позволяющие судить об уровне адаптации молодого специалиста:

1. Соответствие знаний и потенциала работника уровню сложности выполняемых задач.

2. Удовлетворенность содержанием выполняемой работы.

3. Включенность в неформальные межличностные отношения.

4. Планирование связать свое будущее с организацией.

5. Предложения по усовершенствованию способа выполнения своих профессиональных обязанностей.

6. Эмоциональная удовлетворенность тем, что сотрудник работает в данной организации.

7. Удовлетворенность выбранной специальностью.

2. Методика "Карта оценки удовлетворенности работой" (автор В. Смирнова) [48].

Организация, принимающая на работу молодого специалиста, должна понимать, что те условия, которые она создает для своих сотрудников, являются факторами успешности их адаптации на предприятии. Если организация сумеет создать условия работы, позволяющие сотруднику удовлетворять его потребности в полной мере, у него не появится желания покинуть свое место работы, сотрудник достигнет высокого уровня адаптации в наименьшие сроки и будет эффективно работать с максимальной отдачей для организации.

Методика позволяет оценить степень удовлетворенности сотрудников тринадцатью аспектами профессиональной деятельности в данной организации: 1. организация и условия труда, 2. содержание труда (выполняемая работа), 3. степень вашего участия в принятии решений, 4. заработная плата, 5. распределение премий, 6. отношения в коллективе, 7. отношения с руководителем, 8. стиль и методы работы руководителя, 9. возможность влиять на дела коллектива, 10. отношение администрации к нуждам сотрудников, 11. перспективы роста, 12. перспективы повышения квалификации, 13. объективность оценки вашей работы руководителем.

По результатам опроса исследователь получает определенное значение в баллах, которое позволяет судить об уровне удовлетворенности сотрудников перечисленными аспектами работы на предприятии. При этом самый высокий балл, который может дать испытуемый по каждому из представленных аспектов – 5, самый низкий – 1.

3. Методика "Тест смысложизненных ориентаций" (СЖО) (адаптация Д.А. Леонтьева).

Проблема поиска смысла своего существования, определения жизненных целей важна для сохранения психического и психологического здоровья любого человека и в любом возрасте. Потребность в смысле жизни раскрывается в осознании своей жизни не как серии случайных разрозненных событий, а как цельный процесс, имеющий определенное направление, преемственность и смысл. Особую важность проблема поиска смысла жизни приобретает в юношеском возрасте в связи с актуализацией проблемы личностного и профессионального самоопределения, в результате самоопределения жизнь молодого человека становится более или менее осмысленной, уровень осмысленности жизни в дальнейшем будет оказывать влияние на успешность адаптации молодого человека, в том числе и к новому для него виду деятельности, деятельности профессиональной.

Тест СЖО является адаптированной версией теста "Цель в жизни" Дж. Крамбо и Л.Махолика. Тест СЖО позволяет непосредственно определить количественную меру осмысленности жизни. Методика представляет собой набор из 20 шкал, каждая из которых на своих полюсах имеет два противоположных утверждения, между которыми расположена шкала предпочтения с семью симметричными градациями.

Осмысленность жизни личности не является внутренне однородной структурой, поэтому наряду с общим показателем осмысленности жизни (ОЖ), методика включает также пять субшкал, которые разбиваются на две группы. В первую входят субшкалы, отражающие собственно смысложизненные ориентации: цели в жизни, насыщенность жизни и удовлетворенность самореализацией, эти три категории соотносятся с целью (будущим), процессом (настоящим) и результатом (прошлым), человек может черпать смысл своей жизни либо в одном, либо в другом, либо в третьем (или во всех трех составляющих жизни). Две оставшиеся субшкалы характеризуют внутренний локус контроля, с которым осмысленность жизни тесно связана, причем одна из них характеризует общее мировоззренческое убеждение в том, что контроль возможен, а вторая отражает веру в собственную способность осуществлять такой контроль

4. Методика "Интерпретация притчи" (Романенко В.А., 2007).

Методика является проективной и направлена на выявление локуса контроля испытуемых. За основу интерпретации методики взята теория Дж. Роттера и выделенная им шкала интернальности — экстернальности. Об интернальном локусе контроля речь идет тогда, когда человек большей частью принимает ответственность за события, происходящие в его жизни, на себя, объясняя их своим поведением, характером, способностями. Об экстернальном локусе контроля речь идет, если человек склонен приписывать ответственность за все внешним факторам: другим людям, судьбе или случайности, окружающей среде [41].

Респондентам предлагалось прочитать текст притчи и ответить на вопрос: "Как Вы считаете, в чем смысл притчи?" (ответы испытуемых интерпретировались методом контент-анализа) (Текст притчи см. Ев. от Матфея, гл. 13, 1-23).

Методики и бланки представлены в Приложении № 2.

2.3 Результаты исследования

2.3.1 Результаты анализа документов

В результате анализа документов было выяснено, что на предприятии успешно функционируют корпоративные социальные программы, одной из которых является программа мотивации сотрудников и закрепления молодых специалистов, прежде всего на предприятии стремятся закрепить студентов, совмещающих работу и обучение. В программу входит предоставление наставника, доплата, возможность получения кредита после окончания вуза, а также предоставление оплачиваемого учебного отпуска при получении второго и последующего образования.

Проанализировав результаты социологического исследования, проведенного на студентах МГТУ им. Баумана моно сделать следующие выводы: несмотря на достаточно широкий круг возможных для дальнейшего трудоустройства предприятий и близость г. Калуги от г. Москвы, около 20% будущих специалистов рассматривают предприятие как предпочтительное место работы в будущем. Среди факторов, привлекающих молодых специалистов на предприятие, интерес к работе в автомобильной промышленности, современное оснащение производства, стабильный заработок, хороший коллектив. Размер желаемой стартовой заработной платы около 12000 рублей для 71% опрошенных студентов. Если данные ожидания студентов не будут оправданы после трудоустройства на предприятие, это, скорее всего, станет фактором низкой адаптации молодых специалистов, что в результате может привести к их увольнению.

На предприятии функционируют системы по привлечению и закреплению молодых специалистов, однако для более успешной адаптации необходимо учитывать ожидания потенциальных работников.

2.3.2 Результаты исследования уровня психологической адаптации

Блок № 2 "Успешность адаптации".

1. Одним из важнейших компонентов профессионального становления для молодых специалистов является удовлетворенность выбранной специальностью.

Вопрос анкеты: "Представьте, что Вам 17 и Вы решаете, куда пойти учиться, Вы":

Таблица 2.2 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Представьте, что Вам 17 и Вы решаете, куда пойти учиться, Вы"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты, % | Рабочие, % |
| а) выбрал(а) бы то же учебное заведение и ту же специальность | 65 | 46 |
| б) выбрал(а) то же учебное заведение, но другую специальность  | 5 | 7 |
| в) выбрал(а) бы другое учебное заведение и другую специальность | 15 | 27 |
| г) затрудняюсь ответить | 15 | 20 |

Из ответов видно, что большинство сотрудников выбрали бы тот же вуз и ту же специальность, если бы снова решали, куда пойти учиться. Это свидетельствует об их удовлетворенности профессиональным самоопределением, 15% специалистов и 20% рабочих испытали разочарование в выбранной профессии.

2. Значительную роль в процессе профессиональной адаптации играет наличие наставника.

Именно в первые дни работы на предприятии у сотрудника формируется основное представление о нем, и человек принимает решение о том, останется ли он и дальше работать в организации или покинет ее. Поэтому очень важно разработать эффективную систему наставничества, помогающую сотрудникам с первых дней работы чувствовать себя более комфортно и быстрее адаптироваться на предприятии.

Вопрос анкеты: "В период адаптации на новом рабочем месте":

Таблица 2.3 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "В период адаптации на новом рабочем месте"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты, % | Рабочие, % |
| а) у меня был наставник, который помогал мне | 85 | 80 |
| б) пришлось разбираться во всем самому (самой), хотя я был(а) бы рад(а), если бы у меня был наставник | 5 | 0 |
| в) разбирался (разбиралась) во всем сам(а), и помощь наставника мне не требовалась | 10 | 7 |
| г) у меня был наставник, но он скорее мешал, чем помогал | 0 | 13 |

Рис. 2.1. Оценка молодым специалистом эффективности наставничества: а) наставник помогал, б) наставник отсутствовал, хотя в нем была потребность, в) помощь наставника не требовалась, г) наставник мешал.

Из рис. 2.1. видно, что у большинства сотрудников был наставник, который помогал им в работе. Однако 13% рабочих не удовлетворены существующей системой наставничества. Вероятно, не всякий опытный работник может быть наставником и в этой области необходимо обучение. Также следует обратить внимание на то, что 15% молодых специалистов, не имевших наставника, лишены помощи при адаптации.

3. Важным элементом адаптации считается и профессиональная подготовка. Так, наиболее адаптированы на предприятии сотрудники, чьи знания и способности соответствуют уровню сложности выполняемых ими задач.

Вопрос анкеты: "Работа, которую я сейчас выполняю":

Таблица 2.4 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Работа, которую я сейчас выполняю"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты, % | Рабочие, % |
| а) соответствует моему опыту и способностям | 24 | 31 |
| б) я мог(ла) бы выполнять более сложную работу | 66 | 63 |
| в) требует дополнительного опыта и знаний | 10 | 6 |

Большинство сотрудников считают, что могли бы выполнять более сложную работу. Из чего следует, что у данной категории молодых специалистов, скорее всего, выражена неудовлетворенная потребность в карьерном росте. Также есть сотрудники (10% специалистов и 6% рабочих), которые считают, что обладают недостаточным количеством знаний и умений для выполнения своих должностных обязанностей, для данной группы, вероятно, будет желательным обучение и повышение квалификации.

4. Потребность в совершенствовании и оптимизации способа выполнения своих непосредственных обязанностей важный критерий адаптации к профессиональной деятельности.

Вопрос анкеты: "Возникают ли у Вас идеи по усовершенствованию способа выполнения Ваших профессиональных обязанностей?"

Таблица 2.5 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Возникают ли у Вас идеи по усовершенствованию способа выполнения Ваших профессиональных обязанностей?"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты, % | Рабочие, % |
| а) да, у меня много новых идей | 5 | 20 |
| б) да, некоторые моменты в своей работе я бы изменил(а) | 90 | 60 |
| в) нет, я не вижу ничего, что бы я мог(ла) изменить | 5 | 20 |

Из ответов видно, что 90% специалистов и 60% рабочих считают, что могли бы в некоторой степени усовершенствовать способы выполнения своей работы.

5. Включенность в неформальные межличностные отношения является благоприятным фактором для социально-психологической адаптации молодого специалиста.

Вопрос анкеты: "Завязались ли у Вас за время работы дружеские отношения с кем-либо из сотрудников?"

Таблица 2.6 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Завязались ли у Вас за время работы дружеские отношения с кем-либо из сотрудников?"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты | Рабочие |
| а) да, со всеми сотрудниками, с которыми я непосредственно работаю | 60 | 53 |
| б) да, с несколькими сотрудниками | 35 | 40 |
| в) да, с одним человеком | 0 | 0 |
| г) нет, у меня нет времени на общение с коллегами | 0 | 7 |
| д) нет, я не вижу в коллективе людей, с которыми мне было бы интересно общаться | 5 | 0 |

Большинство сотрудников успешно влились в коллектив и эффективно взаимодействуют с коллегами, с которыми они непосредственно работают.

6. Отношение к предприятию важный показатель удовлетворенности и адаптированности сотрудников на предприятии.

Вопрос анкеты: "Как выражается Ваше отношение к предприятию":

Таблица 2.7 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Как выражается Ваше отношение к предприятию"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты, % | Рабочие, % |
| а) я горжусь тем, что здесь работаю | 76 | 54 |
| б) не всегда упоминаю, где я работаю | 14 | 33 |
| в) нейтральное | 10 | 13 |

Рис. 2.2. Удовлетворенность молодого специалиста тем, что он является работником предприятия: а) сотрудник годится своим местом работы, б) сотрудник не всегда упоминает, где он работает, в) отношение сотрудника к предприятию нейтральное.

Как видно из ответов, большинство сотрудников испытывают эмоциональную удовлетворенность от того, что данное предприятие является местом их профессионального становления. Однако специалисты более удовлетворены своим местом работы. Среди рабочих больший процент сотрудников, имеющих к предприятию нейтральное и негативно окрашенное отношение, чем среди специалистов.

7. Мотивационный компонент в адаптации молодых специалистов (желание работать и интерес к работе).

Вопрос анкеты: "Работа, которую я выполняю":

Таблица 2.8 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Работа, которую я выполняю"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты | Рабочие |
| а) скучна и неинтересна | 5 | 13 |
| б) мало кому нужна | 5 | 0 |
| в) результаты, которые я получаю, не соответствуют затраченным мной усилиям | 5 | 27 |
| г) моя деятельность важна для организации | 61 | 47 |
| д) я горжусь тем, чем я занимаюсь | 24 | 13 |

Рис. 2.3. Оценка молодым специалистом выполняемой им работы: а) работа скучна и неинтересна, б) работа мало кому нужна, в) результаты работы не соответствуют затрачиваемым усилиям, г) работа важна для организации, д) сотрудник гордится выполняемой работой.

Из рис 2.3. видно, что большинство сотрудников считают свою деятельность значимой для организации и удовлетворены содержанием выполняемой работы. Как видно из рис. 27% рабочих считают, что результаты, которые они получают, не соответствуют затраченным ими усилиям, а это, в соответствии с теорией ожидания В. Врума, приводит к низкой мотивации сотрудников и вследствие к их низкой адаптации.

8. Приверженность организации важный показатель успешности адаптации.

Вопрос анкеты: "Через 2 года думаю, что я буду работать":

Таблица 2.9 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Через 2 года думаю, что я буду работать"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты, % | Рабочие, % |
| а) здесь же, в той же должности, с тем же окладом | 0 | 0 |
| б) здесь же, в той же должности с более высоким окладом | 43 | 46 |
| в) здесь же, в другой должности | 14 | 27 |
| г) в другой организации | 43 | 27 |

Рис. 2.4. Распределение ответов на вопрос анкеты: "Через 2 года думаю, что я буду работать": а) здесь же, в той же должности, с тем же окладом, б) здесь же, в той же должности с более высоким окладом, в) здесь же, в другой должности, г) в другой организации.

Как видно из рис. 2.4., специалисты делятся на две противоположные группы относительно видения своего будущего в организации: первые через 2 года видят себя работающими на предприятии в той же должности, но с более высоким окладом, вторые видят свою будущую карьеру в другой организации. Среди рабочих гораздо меньший процент сотрудников стремящихся покинуть организацию и в то же время больше желающих работать здесь же, но в другой должности.

Следующие четыре вопроса адаптационного блока относятся к открытым и обработаны методом контент-анализа.

Когда молодой специалист устраивается на предприятие, он сталкивается с определенными проблемами в своей работе. Это естественно, поскольку молодому человеку приходится приспосабливаться не только к новым условиям данной организации, но также и к новому для себя виду деятельности, деятельности профессиональной, однако, если данные затруднения не найдут своего разрешения в процессе адаптации, они могут стать причиной низкой удовлетворенности сотрудника и как следствие его увольнения с предприятия.

Вопрос анкеты: "С какими проблемами на предприятии, по Вашему мнению, чаще всего сталкивается молодой специалист?"

Таблица 2.10 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "С какими проблемами на предприятии, по Вашему мнению, чаще всего сталкивается молодой специалист?"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты, % | Рабочие, % |
| а) недооценка со стороны руководства в силу возраста | 9 | 0 |
| б) недостаток информации  | 9 | 0 |
| в) низкая заработная плата | 26 | 23 |
| г) недостаток опыта работы на производстве | 17 | 54 |
| д) вхождение в новый коллектив | 17 | 23 |
| е) большой объем новой информации | 9 | 0 |
| ж) отсутствие перспектив карьерного роста | 4 | 0 |
| з) отсутствие грамотного наставника | 9 | 0 |

Рис. 2.5. Распределение ответов на вопрос анкеты: "С какими проблемами на предприятии, по Вашему мнению, чаще всего сталкивается молодой специалист?"

Как видно из ответов, сотрудники считают, что наиболее частыми проблемами, с которыми сталкивается начинающий работник, являются:

в) низкая заработная плата

г) недостаток опыта работы на производстве

д) вхождение в новый коллектив

Причем недостаток опыта работа является наиболее частой проблемой среди рабочих, чем среди специалистов. Это объясняется тем, что рабочие специальности приходится осваивать на рабочем месте с нуля, так как на данный момент нет учебных заведений, которые могли бы обучать требующимся специальностям.

Вопрос анкеты: "С какими проблемами чаще всего сталкиваетесь Вы в своей работе?"

Таблица 2.11 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "С какими проблемами чаще всего сталкиваетесь Вы в своей работе?"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты, % | Рабочие, % |
| а) несвоевременное предоставление информации | 22 | 0 |
| б) отсутствие наставника | 11 | 0 |
| в) вхождение в новый коллектив | 11 | 20 |
| г) неудовлетворительные условия труда | 11 | 40 |
| д) затягивание решений при появлении задач | 44 | 0 |
| е) не устраивает содержание выполняемой работы | 0 | 40 |

Рис. 2.6. Распределение ответов сотрудников на вопрос: "С какими проблемами чаще всего сталкиваетесь Вы в своей работе?"

Из рис. 2.6. видно, что специалисты наиболее часто встречаются с такими проблемами в работе как:

д) затягивание решений при появлении задач

а) несвоевременное предоставление информации

Проблемы связаны с внешними независящими от сотрудника условиями, которые не позволяют ему выполнять свои профессиональные обязанности наиболее эффективно. В решении такой проблемы, как недостаток необходимой информации, самое важное найти профессионального наставника, который будет ориентировать молодого специалиста как в общих вопросах, касающихся организации, так и в информации, требующейся работнику для выполнения его непосредственных обязанностей.

Рабочие наиболее часто встречаются со следующими проблемами:

г) неудовлетворительные условия труда

е) не устраивает содержание выполняемой работы

Как видно, проблемы, с которыми сталкиваются специалисты и рабочие, достаточно отличаются друг от друга и относятся в основном не к внутренним условиям, таким как недостаток опыта самого работника, а к внешним, т. е. несвоевременное предоставление информации, отсутствие наставника, неудовлетворительные условия труда.

Аспекты работы, которые сотрудники выделяют как наиболее привлекательные и удовлетворенность которыми находится на высоком уровне, способствуют более быстрой и эффективной адаптации и наоборот.

Вопрос анкеты: "Завершите фразу: "В моей работе мне сейчас больше всего нравится то, что…"

Таблица 2.12 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Завершите фразу: "В моей работе мне сейчас больше всего нравится то, что…"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты, % | Рабочие, % |
| а) есть возможность проявлять и совершенствовать мои способности | 37 | 0 |
| б) есть возможность профессионального роста | 5 | 0 |
| в) хороший коллектив, отношения между сотрудниками | 26 | 45 |
| г) могу совмещать работу с учебой | 5 | 0 |
| д) она интересная | 26 | 0 |
| е) устраивает заработная плата | 0 | 9 |
| ж) условия работы достойные | 0 | 27 |
| з) она моя работа | 0 | 18 |

Рис. 2.7. Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Завершите фразу: "В моей работе мне сейчас больше всего нравится то, что…"

Как видно из рис. 2.7, специалистам нравится в их работе то, что:

а) у них есть возможность проявлять и совершенствовать способности

в) отношения между сотрудниками хорошие

д) она интересная

Рабочим нравится в их работе то, что:

в) отношения между сотрудниками хорошие

ж) условия работы достойные

Как специалистам, так и рабочим нравятся хорошие отношения между сотрудниками, это говорит о том, что сотрудники предприятия в основном хорошо адаптированы в этой сфере. Адаптации на предприятии специалистов и рабочих способствуют разные факторы, специалистам в адаптации помогает мотивационный компонент (интерес к работе и возможность совершенствовать свои способности), рабочим хорошие условия работы.

Среди специалистов есть такие сотрудники, которым в их работе нравится наличие возможности проявлять и совершенствовать способности, а также совмещать работу с учебой, это может свидетельствовать о потребности этих сотрудников в дальнейшем развитии, в самореализации.

Вопрос анкеты: "Завершите фразу: "В моей работе мне сейчас больше всего не нравится то, что…"

Таблица 2.13 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Завершите фразу: "В моей работе мне сейчас больше всего не нравится то, что…"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты, % | Рабочие, % |
| а) заработная плата не соответствует затраченным усилиям | 33 | 33 |
| б) работа находится далеко от дома | 7 | 0 |
| в) входит в выполняемые мной обязанности  | 20 | 0 |
| г) отсутствует поддержка молодых сотрудников | 13 | 0 |
| д) приходится тратить много времени на бумажную работу | 27 | 0 |
| е) не устраивает график работы и интенсивность работы | 0 | 67 |

Рис. 2.8. Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Завершите фразу: "В моей работе мне сейчас больше всего не нравится то, что…"

Как видно из рис. 2.8, специалистам не нравится в их работе то, что:

а) заработная плата не соответствует затраченным усилиям

д) приходится тратить много времени на бумажную работу

в) входит в выполняемые ими обязанности

Рабочим не нравится в их работе то, что:

е) не устраивает график работы и интенсивность работы

а) заработная плата не соответствует затраченным усилиям

Сотрудников предприятия не удовлетворяет размер, получаемой заработной платы, они считаю, что затраченные ими усилия должны быть вознаграждены более высокой зарплатой. Наиболее выраженным показателем неудовлетворенности рабочих является неудобный график работы (на предприятии рабочие трудятся в три смены).

По результатам адаптационного блока опросника можно сказать, что большинство опрошенных сотрудников сумели наладить межличностные отношения в коллективе коллег, успешно выполняют свои профессиональные обязанности и гордятся тем, что работают на предприятии, это свидетельствует о высоком уровне адаптации сотрудников предприятия в различных сферах их профессиональной деятельности. Есть сотрудники, уровень адаптации которых по данным показателям недостаточно высокий, также молодые специалисты, приходящие на предприятие сталкиваются с определенными проблемами, которые затрудняют адаптацию и продлевают ее срок. Около половины опрошенных специалистов и 27% рабочих в скором времени собираются покинуть предприятие, что говорит о недостаточно высоком уровне организационной приверженности данных сотрудников.

Блок № 3 "Индивидуально-личностные особенности".

Вопросы позволяют выявить, какие потребности стремятся удовлетворить сотрудники, осуществляя профессиональную деятельность на предприятии. Вопрос анкеты: "При устройстве на работу в данную организацию решающим фактором для Вас стало":

Таблица 2.14 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "При устройстве на работу в данную организацию решающим фактором стало"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты, % | Рабочие, % |
| а) организация располагается близко к дому | 19 | 32 |
| б) только здесь я смог устроиться по своей специальности | 7 | 6 |
| в) знал, что здесь хороший коллектив | 11 | 17 |
| г) устраивает заработная плата | 0 | 22 |
| д) это престижная организации и я давно мечтал(а) в ней работать | 7 | 6 |
| е) здесь я смогу построить мою профессиональную карьеру | 30 | 6 |
| ж) другое  | 26 | 11 |

Рис. 2.9. Распределение ответов сотрудников: "При устройстве на работу в данную организацию решающим фактором для Вас стало"

Из ответов видно, что наиболее сильным мотивирующим фактором при устройстве на работу на предприятие для специалистов является возможность построения профессиональной карьеры. Как для специалистов, так и для рабочих важным фактором трудоустройства на предприятие служит его близкое расположение к дому. 26% опрошенных специалистов предложили свой вариант ответа: получение опыта, необходимых знаний и навыков, также как и 11% рабочих: помогли устроиться знакомые.

Вопрос анкеты: "Как Вы думаете, какая наиболее частая причина увольнения сотрудников с нашего предприятия?"

Таблица 2.15 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Как Вы думаете, какая наиболее частая причина увольнения сотрудников с нашего предприятия?"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты | Рабочие |
| а) не устраивает заработная плата | 61 | 28 |
| б) пугает неуверенность в завтрашнем дне, непредсказуемость решений руководства | 7 | 16 |
| в) напряженные отношения с коллегами | 3 | 0 |
| г) руководство неуважительно относится к сотрудникам | 7 | 9 |
| д) выполняемая работа не интересна сотруднику | 3 | 13 |
| е) не устраивает график работы | 3 | 25 |
| ж) нет возможности карьерного роста | 13 | 9 |
| з) другое | 3 | 0 |

Рис. 2.10. Распределение ответов сотрудников: "Как Вы думаете, какая наиболее частая причина увольнения сотрудников с нашего предприятия?"

Из рис. видно, что главная причина неудовлетворенности сотрудников, которая способна побудить их к увольнению с предприятия это низкая заработная плата, так же высок показатель отсутствия возможности карьерного роста. Среди рабочих важной причиной является неудобный график работы. Следующая группа вопросов направлена на выявление удовлетворенности потребностей мотивационной структуры личности сотрудников.

Вопрос анкеты: "Как Вы обычно тратите свою заработную плату?"

Таблица 2.16 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Как Вы обычно тратите свою заработную плату?"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты | Рабочие |
| а) сразу трачу большую часть зарплаты на приобретение какой-нибудь вещи (предмета мебели, бытовую технику и т.д.) | 10 | 36 |
| б) составляю список необходимых на этот месяц расходов и стараюсь придерживаться его, а если остаются деньги, откладываю их | 60 | 36 |
| в) трачу не задумываясь, если не хватает до получки, занимаю у знакомых | 15 | 7 |
| г) открыл(а) счет в банке и с каждой получки откладываю часть зарплаты  | 15 | 21 |

Из ответов видно, что большинство сотрудников составляет список необходимых на месяц расходов, и если остаются деньги, откладывает их. 15% специалистов и 21% рабочих переводят часть своей зарплаты на счет в банке, можно говорить, что данная категория людей руководствуется потребностями в организации, стабильности, законе и порядке, в предсказуемости событий. 36% рабочих, напротив, в меньшей степени нуждаются в стабильности, следовательно, потребность в безопасности у данных сотрудников удовлетворена.

Вопрос анкеты: "Вам больше нравится":

Таблица 2.17 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Вам больше нравится"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты | Рабочие |
| а) работать в сплоченном коллективе коллег, где результаты деятельности зависят от каждого члена команды | 86 | 73 |
| б) работать индивидуально, мало пересекаясь с коллегами по работе | 14 | 27 |

Сотрудники предприятия предпочитают работать в сплоченном коллективе коллег, где результаты деятельности зависят от каждого члена команды, что свидетельствует о потребности устанавливать отношения привязанности с другими, потребности в принадлежности и любви.

Вопрос анкеты: "Представьте себе, что за успешно выполненную по проекту работу руководство выплатило Вам премию и поместило Вашу фотографию на доску лучших сотрудников месяца, Вы":

Таблица 2.18 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Представьте себе, что за успешно выполненную по проекту работу руководство выплатило Вам премию и поместило Вашу фотографию на доску лучших сотрудников месяца, Вы"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты | Рабочие |
| а) гордитесь тем, что Вашу фотографию поместили на доску | 37 | 42 |
| б) конечно, Вам приятно, что Вашу фотографию поместили на доску, но Вы бы предпочли получить еще большую надбавку к зарплате | 63 | 58 |

Из ответов видно, что достаточно выраженной у сотрудников является потребность в самоуважении 37% опрошенных специалистов и 42% рабочих ответили, что гордились бы, если бы их фотографию поместили на доску почета. Распределение ответов на вопрос №18 показывает, что у большинства сотрудников организации неудовлетворенны базовые физиологические потребности, что и является наиболее частой причиной увольнения сотрудников. Если у сотрудников не удовлетворены базовые потребности, их мотивирование на более высоких уровнях, скорее всего, будет недостаточно эффективным.

Вопрос анкеты: "Представьте себе, что Вы участвовали в каком-либо конкурсе и выиграли 1 миллион долларов. Как бы Вы им распорядились?"

Таблица 2.19 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Представьте себе, что Вы участвовали в каком-либо конкурсе и выиграли 1 миллион долларов. Как бы Вы им распорядились?"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты | Рабочие |
| а) обустроил(а) быт, завел(а) семью и наслаждался (наслаждалась) отдыхом | 44 | 11 |
| б) реализовал(а) свой проект, над которым долго работал(а) | 32 | 45 |
| в) положил(а) бы в банк и жил(а) на проценты | 20 | 33 |
| г) другое | 4 | 11 |

В результате 44% специалистов и 11% рабочих ответили, что обустроили бы быт, завели семью и наслаждались отдыхом, т. е. удовлетворили потребность в любви и принадлежности. 32% и 45% - потребность в самоуважении и самоактуализации, 20% и 33% - потребность в безопасности и защите. Вопрос позволят выявить удовлетворены ли сотрудники существующей системой начисления заработной платы.

Вопрос анкеты: "Какая форма оплаты труда для Вас наиболее предпочтительна?"

Таблица 2.20 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Какая форма оплаты труда для Вас наиболее предпочтительна?"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты | Рабочие |
| а) сдельная | 0 | 7 |
| б) стабильный оклад и небольшая переменная часть (премия) | 72 | 72 |
| в) небольшой фиксированный оклад и значительная премиальная часть, которая полностью зависит от результатов Вашей работы | 28 | 21 |

Большинство сотрудников организации предпочитают, чтобы их заработная плата в основном была представлена стабильным окладом. Это свидетельствует об удовлетворенности специалистов системой начисления зарплаты. Рабочие предприятия, напротив, предпочли бы изменить существующую у них сдельную оплату труда на стабильный оклад. Ответ на вопрос дает представление об ожиданиях молодых специалистов относительно их возможного продвижения по карьерной лестнице в данной организации.

Вопрос анкеты: "Как Вы думаете, от чего на нашем предприятии зависит продвижение сотрудника по карьерной лестнице":

Таблица 2.21 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Как Вы думаете, от чего на нашем предприятии зависит продвижение сотрудника по карьерной лестнице":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты | Рабочие |
| а) от профессиональных способностей | 20 | 14 |
| б) от эффективности работы | 5 | 36 |
| в)преимущество отдается опытным зарекомендовавшим себя сотрудникам, проработавшим в организации не один год | 65 | 50 |
| г) от личной симпатии непосредственного руководителя | 10 | 0 |

Рис. 2.11. Распределение ответов сотрудников: "Как Вы думаете, от чего на нашем предприятии зависит продвижение сотрудника по карьерной лестнице"

Как видно из ответов 65% специалистов и 50 % рабочих считают, что при продвижении сотрудника на предприятии по карьерной лестнице преимущество отдается опытным зарекомендовавшим себя сотрудникам, проработавшим в организации не один год, т. е. сотрудники предприятия считают, что их шансы на быстрое продвижение по карьерной лестнице невелики, так как для этого нужно не просто проявлять свои профессиональные обязанности, но и считаться опытным специалистом.

Совет молодежи предприятия - инструмент нематериальной мотивации и адаптации сотрудников. Ответы на вопросы отражают желание и готовность быть более включенными в жизнь предприятия и влиять на происходящие в нем процессы, а также отражает наличие у сотрудников потребностей более высоких уровней. А также дает представление об эффективности подобного метода мотивации среди сотрудников.

Вопрос анкеты: "Как Вы относитесь к проекту создания на предприятии Совета молодежи?"

Таблица 2.22 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Как Вы относитесь к проекту создания на предприятии Совета молодежи?"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты, % | Рабочие, % |
| а) работа Совета молодежи необходима на нашем предприятии | 55 | 13 |
| б) считаю, что создавать Совет молодежи не имеет смысла | 15 | 33 |
| в) затрудняюсь ответить | 30 | 54 |

Рис. 2.12. Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Как Вы относитесь к проекту создания на предприятии Совета молодежи?"

Из ответов видно, что среди специалистов больше сотрудников, считающих, что работа Совета молодежи необходима на предприятии, что, вероятно, связано с их большей уверенностью, что работа данного Совета может действительно влиять на происходящие на предприятии процессы. Также можно говорить о том, что создание Совета будет эффективным способом мотивации специалистов, и гораздо мене эффективным способом мотивации рабочих.

Вопрос анкеты: "Если Вы считает, что Совет молодежи должен существовать, то чем бы мог заниматься Совет, какие проблемы решать, чему способствовать"

В результате обработки ответов методом контент-анализа были получены категории ответов, отражающие актуальные потребности сотрудников:

* обеспечение молодым специалистам достойной заработной платы;
* помощь в приобретении жилья;
* сплочение коллективов;
* участие в общественных, культурных мероприятиях, различных конкурсах;
* организация обучения молодых специалистов, повышение профессиональных навыков, привлечение к новым достижениям в сфере технологий, производства – выставки и т. д.

Вопрос анкеты: "Готовы ли Вы активно участвовать в работе Совета?"

Таблица 2.23 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Готовы ли Вы активно участвовать в работе Совета?"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты, % | Рабочие, % |
| а) да | 61 | 25 |
| б) нет  | 28 | 67 |
| в) другое | 11 | 8 |

В работе Совета молодежи готовы участвовать специалисты предприятия - 61%, среди рабочих готовых участвовать в работе Совета значительно меньше – 25%.

Успех профессионального становления зависит от способности к риску [54]. Ответ на вопрос отражает готовность сотрудников идти на риск.

Вопрос анкеты: "Представьте себе следующую ситуацию: Вы устраиваетесь на работу. Работодатель предлагает Вам на выбор два варианта":

Таблица 2.24 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Представьте себе следующую ситуацию: Вы устраиваетесь на работу. Работодатель предлагает Вам на выбор два варианта":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты | Рабочие |
| а) работа по Вашей специальности и можно приступать уже сейчас | 32 | 25 |
| б) работа по Вашей специальности с окладом в полтора раза больше, но требуется обучение. Обучение платное – 50% от стоимости платит за Вас организация, 50% платите Вы. По окончании обучения Вам необходимо будет сдать экзамен, и лишь по его результатам будет известно, займете ли Вы эту должность или нет | 68 | 75 |

Как видно из ответов 68% специалистов и 75% рабочих готовы пойти на риск, чтобы получать оклад в полтора раза больше. Ответ на вопрос дает представление о том, как рано молодые люди начинают задумываться о дальнейшей карьере, с какого периода начинается их включение в профессиональную деятельность.

Вопрос анкеты: "Как рано Вы начали подрабатывать/работать":

Таблица 2.25 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Как рано Вы начали подрабатывать/работать"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты, % | Рабочие, % |
| а) еще в школе | 30 | 40 |
| б) с первых курсов | 30 | 40 |
| в) на старших курсах | 35 | 7 |
| г) начал(а) искать работу уже после окончания обучения | 5 | 13 |

Из ответов видно, что 35% специалистов начали подрабатывать/работать на старших курсах, также высокий процент, начавших подрабатывать еще в школе и на первых курсах. Среди рабочих 40% начали подрабатывать еще в школе, и 40% с первых курсах. Важно отметить, что большинство опрошенных начинают подбирать дальнейшее место работы именно в процессе обучения, а не после его окончания, что необходимо учитывать, привлекая на работу молодых специалистов.

Данный вопрос дает представление о карьерных стремлениях специалистов, их планах относительно профессионального развития.

Вопрос анкеты: "Вы считали бы, что достигли вершины своей карьеры, если бы занимали должность"

Из ответов видно, что 40% специалистов и 44% рабочих имеют четкие представления о том, каких карьерных вершин они могут добиться, остальные сотрудники затрудняются с ответом на данный вопрос, что может свидетельствовать о неясности видения данными сотрудниками возможной карьеры. Далее встает вопрос о том, какие действия реально предпринимаются сотрудниками для достижения данной цели.

Вопрос дает представление о некоторых социальных установках сотрудников, а именно о возможности современной женщины находить баланс между семьей и работой.

Вопрос анкеты: "Как Вы думаете, может ли современная женщина успешно совмещать профессиональную деятельность, создание крепкой семьи и полноценный отдых?"

Таблица 2.26 Распределение ответов сотрудников на вопрос: "Как Вы думаете, может ли современная женщина успешно совмещать профессиональную деятельность, создание крепкой семьи и полноценный отдых?"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Специалисты | Рабочие |
| а) думаю нет, для начала нужно построить карьеру, встать на ноги, а уже потом обзаводиться семьей | 15 | 9 |
| б) думаю нет, прежде всего, нужно построить крепкую семью, родить детей, а потом заниматься карьерой | 35 | 27 |
| в) можно, если не рожать детей сразу после замужества, а сначала добиться успехов на работе | 15 | 18 |
| г) нет ничего невозможного | 35 | 46 |

Из ответов видно, что 35% специалистов и 27% опрошенных рабочих считают, что женщине необходимо, прежде всего, построить крепкую семью, родить детей, а потом заниматься карьерой, 35% специалистов и 46% рабочих считают, что возможно успешно совмещать профессиональную деятельность и создание крепкой семьи. Результаты позволяют сделать вывод о том, что, несмотря на современные тенденции, многие молодые люди все же склонны воспринимать женщину как хранительницу домашнего очага, воспитывающую детей, а не как преуспевающую карьеристку.

Исходя из результатов опросника, можно сделать следующие выводы:

Для большинства молодых специалистов характерна удовлетворенность профессиональным выбором, а это, безусловно, является позитивным фактором их вхождения в профессиональную среду, принятия своей профессиональной роли, реально соответствующей рабочей обстановке.

Сотрудники предприятия наиболее адаптированы к таким сферам своей профессиональной деятельности как: взаимоотношения в коллективе, содержание работы (специалисты), способы выполнения своих непосредственных обязанностей. Уровень адаптации к следующим аспектам менее высокий: соответствие знаний и потенциала работника уровню сложности выполняемых задач, организационная приверженность.

Молодые специалисты, приходящие на предприятие сталкиваются с определенными проблемами, которые затрудняют и продлевают процесс адаптации, это такие проблемами как:

1. Затягивание решений при появлении задач.

2. Несвоевременное предоставление информации.

Рабочие предприятия наиболее часто сталкиваются со следующими трудностями:

1. Неудовлетворительные условия труда.

2. Не устраивает содержание выполняемой работы

Для более успешной адаптации на предприятии молодым специалистам требуется помощь в разрешении, возникающих у них проблем.

Большинство специалистов любят свою работу и работают именно в этой организации, потому что:

1. У них есть возможность проявлять и совершенствовать способности

2. Отношения между сотрудниками хорошие

3. Работа интересная

Рабочим нравится в их работе то, что:

1. Условия работы достойные

2. Отношения между сотрудниками хорошие

Одним из наиболее важных мотивирующих факторов при устройстве специалистов на данное предприятие является возможность построения карьеры в нем. Однако данная потребность не у всех сотрудников удовлетворена в полной мере, в результате чего большой процент молодых специалистов собирается покинуть предприятие в ближайшее время. Важной причиной увольнения является и неудовлетворенность заработной платой.

Высокая мотивация сотрудников, а следовательно и их более успешная адаптация характерна для тех предприятий, которые стараются учитывать наиболее актуальные потребности своих сотрудников. Так у сотрудников предприятия, кроме базовых, выражены такие потребности как: в принадлежности и любви, в самоуважении.

О выраженности у сотрудников потребности в самоактуализации нельзя говорить с полной уверенностью. С одной стороны, большой процент сотрудников имеет выраженное стремление к карьерному росту, с другой стороны, подобное стремление может быть вызвано желанием удовлетворить потребность в самоуважении или базовые потребности, так как продвижение по карьерной лестнице влечет за собой не только развитие потенциала сотрудника, но также увеличение зарплаты и повышение статуса.

Можно говорить о том, что условия предприятия не в полной мере способствуют удовлетворению потребностей в карьерном росте и базовых потребностей. Если базовые потребности сотрудников не удовлетворены, их мотивирование на более высоких уровнях, скорее всего, будет недостаточно эффективным.

Анализируя ожидания сотрудников относительно перспектив карьерного роста, можно отметить, что 65% специалистов и 50 % рабочих считают, что при продвижении сотрудника на предприятии по карьерной лестнице преимущество отдается опытным зарекомендовавшим себя сотрудникам, проработавшим в организации не один год, т. е. данная категория молодых специалистов не ожидает быстрого карьерного роста в ближайшем будущем. В то же время у 66% молодых специалистов выражена потребность в карьерном росте.

Большинство сотрудников готовы пойти на риск, чтобы получать оклад в полтора раза больше.

В целом можно сказать, что большинство сотрудников организации хорошо адаптируются на предприятии. Однако есть и такие сотрудники, уровень адаптации которых недостаточно высокий.

По результатам опроса в соответствии с выделенными нами критериями молодые специалисты и рабочие предприятия разделились на три группы относительно уровня адаптации: сотрудники с высоким уровнем адаптации, со средним уровнем адаптации и группа сотрудников, характеризующихся низким уровнем адаптации на предприятии.

Рис. 2.13. Распределение сотрудников предприятия по уровню адаптации (внутренний круг на диаграмме показывает распределение специалистов предприятия, внешний – распределение рабочих).

Из рис. 2.13, видно, что к первой группе сотрудников с высоким уровнем адаптации относится 25% специалистов и 20% рабочих, для них характерна эмоциональная удовлетворенность тем, что они работают именно в этой организации и наличие установки на продолжение работы на предприятии в будущем. Сотрудники данной группы активно включены в коллектив, они гордятся содержанием выполняемой рабы и считают ее значимой для организации. Сотрудники полагают, что их знания и способности соответствуют сложности тех задач, которые они выполняют и выдвигают предложения по усовершенствованию способа выполнения своих обязанностей.

К группе сотрудников с низким уровнем адаптации относится 25% специалистов и 20% рабочих, для них характерно желание покинуть организацию в будущем. Также сотрудники данной группы считают, что они могли бы выполнять более сложную работу, возможно, это говорит о потребности сотрудников в карьерном росте.

2.3.3 Результаты исследования по методике "Карта оценки удовлетворенности работой" (автор В. Смирнова)

Таблица 2.27 Удовлетворенность сотрудников профессиональной деятельностью (методика "Карта оценки удовлетворенности работой").

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Аспект работы | Специалисты  | Рабочие |
| 1. Организация и условия труда | 3,4 | 4,1 |
| 2. Содержание труда (выполняемая работа) | 3,7 | 3,6 |
| 3. Степень вашего участия в принятии решений | 3,3 | 3 |
| 4. Заработная плата | 2,5 | 3,1 |
| 5. Распределение премий | 3,3 | 3 |
| 6. Отношения в коллективе | 4,1 | 4,4 |
| 7. Отношения с руководителем | 4,4 | 3,6 |
| 8. Стиль и методы работы руководителя | 4,1 | 3,2 |
| 9. Возможность влиять на дела коллектива | 3,4 | 3,3 |
| 10. Отношение администрации к нуждам сотрудников | 3,2 | 3,1 |
| 11. Перспективы роста | 2,7 | 2,9 |
| 12. Перспективы повышения квалификации | 3,1 | 3,1 |
| 13. Объективность оценки вашей работы руководителем | 4,1 | 3,4 |

Рис. 2.14. Удовлетворенность сотрудников профессиональной деятельностью.

Наиболее удовлетворены молодые специалисты такими аспектами своей работы как: отношения в коллективе, отношения с руководителем, стиль и методы работы руководителя, а также объективность оценки работы руководителем. В зоне средней удовлетворенности находятся следующие аспекты работы: организация и условия труда, содержание труда (выполняемая работа), степень участия сотрудника в принятии решений, распределение премий, возможность влиять на дела коллектива, отношение администрации к нуждам сотрудников, перспективы повышения квалификации. Более всего молодые специалисты неудовлетворенны такими аспектами как: заработная плата и перспективы роста.

По большинству аспектов работы (по 10 показателям из 13) удовлетворенность рабочих находится на среднем уровне. Удовлетворенность рабочих по таким аспектам как организация и условия труда, отношения в коллективе находится на высоком уровне. Наименее всего рабочие удовлетворенны перспективами карьерного роста.

Такой показатель как заработная плата находится на достаточно низком уровне удовлетворенности, как у специалистов, так и у рабочих, однако специалисты не удовлетворены уровнем своей заработной платы гораздо больше, это самый низкий показатель удовлетворенности из всех.

Удовлетворенность отношениями в коллективе находится на достаточно высоком уровне у обеих групп, но для рабочих это наиболее высокий показатель удовлетворенности и у специалистов он несколько ниже. В то же время специалисты в большей степени удовлетворены отношениями с руководителем и стилем его работы, чем рабочие. Возможно, данные результаты объясняются тем, что коллектив специалистов (коллектив одного отдела) гораздо менее многочислен, чем у рабочих, и менее однороден по возрасту, в то же время работать с руководителем им приходится чаще. В целом можно говорить о благоприятном социально-психологическом климате в коллективах сотрудников.

Показатель объективности оценки работы руководителем выше у специалистов, что может быть связано с системой начисления заработной платы: у специалистов это фиксированный оклад, у рабочих – сделка, т. е. от оценки руководителем работы рабочего будет зависеть его заработная плата.

2.3.4 Результаты исследования по методике "Интерпретация притчи"

Рис. 2.15. Локус контроля сотрудников (внутренний круг на диаграмме показывает распределение по шкале специалистов предприятия, внешний – распределение рабочих).

Результаты исследования показали, что 53% специалистов и 22% рабочих характеризуются интернальным локусом контроля. Данная группа людей имеет убеждение о неслучайности их успехов или неудач, зависящих от компетентности, целеустремленности, уровня способностей и являющихся закономерным результатом целенаправленной деятельности и самодеятельности. Вследствие большей когнитивной активности "интерналы" имеют более широкие временные перспективы, охватывающие значительное множество событий как будущего, так и прошлого. При этом их поведение направлено на последовательное достижение успеха путем развития навыков и более глубокой обработки информации, постановки все возрастающих по своей сложности задач. Например: "Любой выбор является в своем роде зарождением нового периода в жизни человека. Если полагаться на судьбу при принятии решения, то неизвестно, какие плоды принесет сделанный выбор и принесет ли их вообще. Поэтому перед каждым принятием решения нужно хорошо подумать и осмыслить последствия, и сажать "иное" руками или техникой, а не разбрасывать по полю в надежде на "авось". "Не все становятся хорошими работниками, кто-то опускает руки, а кто-то ставит перед собой цели и добивается их". 35% специалистов и 45% рабочих характеризуются экстернальным локусом контроля. Для данной группы людей свойственно внешне направленное защитное поведение, они предпочитают оказываться в ситуациях, в которых у них есть шанс на успех. В общем плане это указывает на то, что любая ситуация "экстерналу" желательна как внешне стимулируемая, причем в случаях успеха происходит демонстрация способностей. "Экстернал" убежден, что его неудачи являются результатом невезения, случайностей, отрицательного влияния других людей. Одобрение и поддержка таким людям весьма необходимы, иначе они работают все хуже. Однако особой признательности за сочувствие от "экстерналов" не приходится ожидать. Например: "Под семенем можно понимать человека или некоторое дело. Человек, как и растение, попав в благородную почву, начинает расти, процветать и давать "хороший урожай". Также и дело, имея хорошего управляющего и подготовленную для него среду, растет и процветает". "Смысл притчи в том, что если человек попадает в благоприятные условия труда и перспективное предприятие, он имеет возможность развиваться и приносить пользу не только себе, но и предприятию. Также в притче отведено место родительской заботе. То, что заложено в человека с детства, со временем дает плоды". 12% специалистов и 33% рабочих характеризуются несформированностью метафорического мышления, о чем говорит либо наличие в ответе сотрудника фразы, отражающей непонимание им содержания притчи ("Затрудняюсь ответить", "Бред"), либо непринятие задачи, ответ вне связи с содержанием предлагаемой притчи. Например: "Где бы ни был человек, он должен стараться принести максимум пользы окружающим". "Чем больше добра делаешь, тем больше получаешь". Также исследователь допускает возможность, что испытуемые не были достаточно замотивированы на выполнение данного задания или не нашли времени для его выполнения ("Вопрос требует размышления"). Таким образом, в группе специалистов более ярко выражен интернальный тип личности, в группе рабочих – экстернальный.

2.3.5 Результаты исследования по методике "Тест смысложизненных ориентаций" (адаптация Д.А. Леонтьева)

В соответствии с интерпретацией автора методики сотрудники предприятия распределились следующим образом:

1. По уровню осмысленности жизни.

Рис. 2.16. Распределение сотрудников по уровню осмысленности жизни (внутренний круг на диаграмме показывает распределение по шкале специалистов предприятия, внешний – распределение рабочих).

Как видно из рисунка, по общему показателю осмысленности жизни получилось следующее распределение испытуемых: у 95% - специалистов и 83% рабочих осмысленность жизни находится на среднем и высоком уровне, в целом можно сказать, что данная категория сотрудников видит свою жизнь осмысленной и целенаправленной. Низкие результаты по данному показателю получили 5% специалистов и 17% рабочих. Это свидетельствует о низкой осмысленности жизни, низкой ответственности за свою жизнь, о не восприятии себя как субъекта жизнедеятельности, своего прошлого, настоящего и будущего.

2. По шкале "Цели в жизни".

Рис. 2.17. Распределение сотрудников по шкале "Цели в жизни" (внутренний круг на диаграмме показывает распределение по шкале специалистов предприятия, внешний – распределение рабочих).

Полученные данные по шкале "Цели в жизни" показывают, что для большинства молодых специалистов (90%) и рабочих (83%) характерно наличие в жизни целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу (будущее). Часть молодых специалистов (10%) и рабочих (17%) не имеет определенных представлений о своем будущем и о своем месте в мире, их жизнь представляется бессмысленной и бесцельной, жизненные взгляды еще не определились.

3. По шкале "Процесс жизни или интерес и эмоциональная насыщенность жизни".

Рис. 2.18. Распределение сотрудников по шкале "Процесс жизни или интерес и эмоциональная насыщенность жизни" (внутренний круг на диаграмме показывает распределение по шкале специалистов предприятия, внешний – распределение рабочих).

Показатель шкалы "Процесс жизни или интерес и эмоциональная насыщенность жизни" говорит о том, воспринимает ли человек сам процесс своей жизни как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом. В целом можно сказать, что молодые специалисты (30% получили высокие баллы, 65% - средние баллы) и рабочие предприятия (58% получили средние баллы) удовлетворены своим настоящим, полны энергии, представляют свою жизнь вполне осмысленной и целеустремленной и наполненной интересными делами. Меньший процент специалистов (5%) и 42% рабочих неудовлетворены своей жизнью в настоящем, обычно им скучно, неинтересно.

4. По шкале "Результативность жизни, или удовлетворенность самореализацией"

Рис. 2.19. Распределение сотрудников по шкале "Результативность жизни, или удовлетворенность самореализацией" (внутренний круг на диаграмме показывает распределение по шкале специалистов предприятия, внешний – распределение рабочих).

Результаты по этой шкале свидетельствуют, что 95% специалистов и 83% рабочих удовлетворены результатами прожитого отрезка жизни и оценивают его удовлетворительно или высоко. Неудовлетворенны прожитой частью жизни 5% специалистов и 17% рабочих.

5. По шкале "Локус контроля – "Я".

Рис. 2.20. Распределение сотрудников по шкале "Локус контроля – "Я" (внутренний круг на диаграмме показывает распределение по шкале специалистов предприятия, внешний – распределение рабочих).

Показатели по шкале "Локус контроля Я" у всех специалистов и у 92% рабочих находятся в пределах нормы. Эта часть сотрудников считает, что способна построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле и обладает достаточной свободой выбора. Другая, небольшая часть, - 8% рабочих не верят в свои силы контролировать события собственной жизни, считают, что жизнь им неподвластна и управляется внешними событиями.

6. По шкале "Локус контроля – жизнь, или управляемость жизни".

Рис. 2.21. Распределение сотрудников по шкале "Локус контроля – жизнь, или управляемость жизни" (внутренний круг на диаграмме показывает распределение по шкале специалистов предприятия, внешний – распределение рабочих).

Среди полученных данных по шкале "Управляемость жизни" большая часть сотрудников 95% - специалистов и 75% рабочих убеждены в том, что человеку дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь. Данная категория молодых сотрудников полагает, что жизнь в их руках и они сами способны ею управлять. Фатализм, убежденность в том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю, что свобода выбора иллюзорна, и бессмысленно что-либо загадывать на будущее, характерна для 5% - специалистов и 25% рабочих.

Интересно отметить, что результаты одного из сотрудников выделяются в общей выборке специалистов. Это сотрудница в возрасте 30 лет, имеющая стаж работы на предприятии более трех лет. В выборке она является единственным сотрудником, возраст которого превышает 27 лет. Сотрудница имеет самый низкий показатель осмысленности жизни. Полученные данные можно проинтерпретировать следующим образом: около 30 лет заканчивается первая фаза периода зрелости. Отрезок жизни от 29 до 32 лет Р. Гаулд, Д. Левинсон, Д. Вейлант называют переходным. В течение этого времени возникают новые внутренние противоречия: первые жизненные успехи и ожидания уже позади, труд и быт становятся будничными и в результате происходит снижение чувства осмысленности и полноты бытия. Появляется потребность в подведении промежуточных итогов и одновременно в ощутимых переменах, в дальнейшем профессиональном росте, формируется ответственность за других (например, за детей и родителей). Человек пересматривает ценности и смысл своего бытия. В отдельных случаях этот процесс может привести к перемене сферы деятельности и уклада семейной жизни [38].

Таким образом, по всем шкалам опросника показатели в группе специалистов, выше соответствующих показателей рабочих. Так, по общему показателю осмысленности жизни у 40% специалистов высокий уровень, среди опрошенных рабочих сотрудников с высоким уровнем осмысленности жизни нет, в тоже время в этой группе больший процент сотрудников с низким уровнем осмысленности жизни – 17%. Баллы по шкале, характеризующей наличие или отсутствие целей в будущем, у большинства специалистов и рабочих находятся в зоне нормы, 40% специалистов, однако, набрали высокие баллы по шкале. Результаты по шкале, отражающей эмоциональную насыщенность жизни, показали, что 30% специалистов считают сам процесс жизни очень интересным и насыщенным, в тоже время большинство сотрудников обеих групп, считают, что уровень насыщенности их жизни средний, также 42% рабочих неудовлетворенны своей жизнью в настоящем. По шкале "Локус контроля – "Я" ответы большинства специалистов и рабочих находятся в зоне нормы, также как и по шкале "Локус контроля – жизнь".

2.4 Анализ результатов

Следующим этапом исследования стало сравнение результатов, полученных на группах сотрудников с высоким и низким уровнем адаптации. Результаты, полученные на выборках специалистов и рабочих, анализировались отдельно.

В группе специалистов с высоким уровнем адаптации 65% сотрудников женщины, в группе с низким уровнем адаптации все сотрудники мужчины. Полученные результаты можно объяснить с точки зрения гендерных различий. Для мужчин проблема карьерного роста стоит более остро, чем для женщин. Мужчина больше ориентирован на постановку и достижение целей, женщина на процесс и способы их реализации.

Таблица 2.28 Удовлетворенность сотрудников профессиональной деятельностью (методика "Карта оценки удовлетворенности работой")

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Аспект работы | Специалисты с низким уровнем адаптации | Специалисты с высоким уровнем адаптации |
| 1. Организация и условия труда | 2,8 | 3,8 |
| 2. Содержание труда (выполняемая работа) | 3,4 | 4 |
| 3. Степень вашего участия в принятии решений | 3 | 3,2 |
| 4. Заработная плата | 2,2 | 2,6 |
| 5. Распределение премий | 3,2 | 3,2 |
| 6. Отношения в коллективе | 3,8 | 3,8 |
| 7. Отношения с руководителем | 4,4 | 4,4 |
| 8. Стиль и методы работы руководителя | 4,2 | 4 |
| 9. Возможность влиять на дела коллектива | 3 | 3,4 |
| 10. Отношение администрации к нуждам сотрудников | 3 | 3,2 |
| 11. Перспективы роста | 2,2 | 3,4 |
| 12. Перспективы повышения квалификации | 2,6 | 3,6 |
| 13. Объективность оценки вашей работы руководителем | 3,8 | 4,4 |

Рис. 2.22. Удовлетворенность сотрудников профессиональной деятельностью.

Наибольшие различия между группами с высоким и низким уровнем адаптации приходятся на параметр перспективы роста. Также есть довольно большие различия по параметрам перспективы повышения квалификации, организация и условия труда. Удовлетворенность данными параметрами в группе с низким уровнем адаптации наименьшая.

По такому параметру, как заработная плата различия между группами с высоким и низким уровнем адаптации небольшие, в обеих группах удовлетворенность заработной платой находится на уровне ниже среднего.

Таким образом, можно предположить, что неудовлетворенность организацией и условиями труда, отсутствие перспектив повышения квалификации и карьерного роста оказывает наибольшее влияние на успешность адаптации. Согласно критерию ранговой корреляции Спирмена существует статистически значимая взаимосвязь между удовлетворенностью перспективами карьерного роста и уровнем адаптации (уровень значимости p<0,05).

В группе молодых специалистов с высоким уровнем адаптации практически все аспекты профессиональной деятельности находятся в зоне средней и высокой удовлетворенности. Наименее всего молодые специалисты этой группы удовлетворены уровнем заработной платы, как и специалисты, характеризующиеся низким уровнем адаптации. Можно предположить, что удовлетворенность остальными аспектами работы в некоторой мере компенсирует неудовлетворенность заработной платой.

Следует также подчеркнуть, что интерес к работе, к содержанию деятельности является той движущей силой, которая помогает преодолеть трудности адаптации.

Различия в удовлетворенности перспективами своего карьерного роста у сотрудников одного предприятия, могут быть объяснены либо действительно неравномерным предоставлением возможности развивать свою карьеру для различных категорий сотрудников, либо различием в личностных особенностях сотрудников. Те сотрудники, которые удовлетворены перспективами своего карьерного роста, возможно, имеют более низкие притязания и меньше ожидают от своей профессиональной карьеры или просто не задумываются о перспективах своего карьерного роста и имеют смутные представления о ее возможном развитии.

Рис. 2.23. Локус контроля специалистов (внутренний круг на диаграмме показывает распределение по шкале специалистов с высоким уровнем адаптации, внешний – распределение специалистов с низким уровнем адаптации).

В группе с высоким уровнем адаптации на предприятии 40% специалистов обладают интернальным локусом контроля, 60% - экстернальным. В группе с низким уровнем адаптации преобладает количество сотрудников, характеризующихся экстернальным локусом контроля – 60%, это позволяет сделать вывод о том, что экстернальный локус контроля сотрудника служит фактором его низкой адаптации на предприятии.

Из рис. 2.23., видно, что существуют различия в локализации контроля у сотрудников с высоким и низким уровнем адаптации на предприятии. А именно: у сотрудников с низким уровнем адаптации более ярко выражен экстернальный локус контроля, чем у сотрудников с высоким уровнем адаптации на предприятии. Различия статистически не значимы, но, как видно из рис. 2.23., прослеживается тенденция.

Анализ результатов по методикам "Тест смысложизненных ориентаций" и "Оценка адаптации молодого специалиста" позволяет сделать следующие выводы: между уровнем адаптации специалиста и уровнем осмысленности жизни существует статистически значимая взаимосвязь (уровень значимости по критерию ранговой корреляции Спирмена - p<0,05). Чем выше уровень осмысленности жизни, тем лучше сотрудник адаптируется на предприятии.

Низкий уровень осмысленности жизни говорит о том, что человек еще не нашел определенного смысла в своей жизни, его жизненные цели определены не ясно. Полученные данные можно объяснить с двух точек зрения, во-первых, нежеланием молодого человека принимать ответственность за свою жизнь, самостоятельно ставить цели и вкладывать усилия в их реализацию, неготовность осознавать себя субъектом собственной жизни. В то же время молодость – это тот возрастной период, когда понятие смысл жизни не только не утрачивает своей актуальности, оно остается одной из основных категорий. Так, людей моложе 25 лет, как правило, характеризует поиск смысла жизни, низкая удовлетворенность, что связано с трудностями взросления и вхождения в самостоятельную жизнь. В этой связи встает вопрос о личностных особенностях, одни молодые люди быстрее становятся самостоятельными, стремятся к принятию на себя ответственности, т.е. быстрее обретают человеческую зрелость, другие, достигают зрелости позднее. Обычно, между 25 и 30 годами эти трудности преодолеваются, собственная жизнь кажется максимально осмысленной и наполненной. Зарождаются чувство хозяина своей жизни, социальная ответственность за себя и за дело, продолжается профессиональное самоопределение, и уточняются критерии оценки себя как профессионала [38].

Во-вторых, полученные данные могут быть объяснены влиянием внешних условий, в которых работает предприятие. Как уже отмечалось, предприятие относится к отрасли, переживающей состояние кризиса, его будущее не определено. В связи с этим у молодых специалистов нет ясных представлений о том, смогут ли они добиться поставленных целей, работая на предприятии, сотрудники не могут четко наметить планы относительного своего профессионального развития на предприятии и возможные пути их реализации.

Согласно критерию Манна – Уитни существуют различия в структуре осмысленности жизни (уровень значимости по шкале "Процесс жизни или интерес и эмоциональная насыщенность жизни" - p<0,01). Различия в смысложизненных ориентациях личности обусловливают различный уровень адаптации молодых специалистов на предприятии. Сотрудники, более склонные искать смысл своей жизни в событиях настоящего, лучше адаптируются на предприятии.

Данные результаты можно объяснить следующими причинами: в организации лучше адаптируются те сотрудники, личностные особенности которых соответствуют ее организационным условиям. Поскольку предприятие относится к отрасли переживающей состояние кризиса и будущее организации не определено, лучше на данном предприятии адаптируются те сотрудники, которые находят смысл в процессе жизни и удовлетворены происходящим.

Также существуют различия по шкале "Локус контроля – жизнь, или управляемость жизни". А именно: сотрудники с высоким уровнем адаптации на предприятии более склонны считать, что события жизни подвластны сознательному контролю человека, чем сотрудники с низким уровнем адаптации. Данные различия статистически значимы по критерию Манна – Уитни (уровень значимости p<0,01).

Люди с высокими показателями по шкале убеждены, что человеку дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь.

Полученные данные соотносятся с результатами исследования по методике "Интерпретация притчи". Однако статистически значимой связи между методиками не установлено.

Результаты, полученные на выборке рабочих, подтверждают данные, полученные на группе специалистов. Кроме того, в группе рабочих были установлены следующие закономерности:

1. Согласно критерию Манна – Уитни существуют различия в структуре осмысленности жизни рабочих (уровень значимости по шкале "Цели в жизни" - p<0,05). Различия в смысложизненных ориентациях личности обусловливают различный уровень адаптации молодых специалистов на предприятии. Более целеустремленные сотрудники лучше адаптируются на предприятии.

2. Также существуют различия по шкале "Локус контроля – "Я". А именно: сотрудники с высоким уровнем адаптации на предприятии более склонны к представлению о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле, чем сотрудники с низким уровнем адаптации. Данные различия статистически значимы по критерию Манна – Уитни (уровень значимости p<0,01).

Выводы

1. Успешность профессиональной адаптации молодого специалиста определяется как организационными, так и личностными факторами.

2. К организационным факторам относится наличие для молодого специалиста потенциальной возможности карьерного роста.

3. Личностными особенностями, определяющими успешность адаптации молодого специалиста, являются локус контроля и смысложизненные ориентации.

4. Молодые специалисты, характеризующиеся высоким уровнем адаптации, имеют следующие личностные характеристики: преобладание интернального локуса контроля, убежденность в том, что события жизни подвластны сознательному контролю человека; высокий уровень осмысленности жизни; склонность искать смысл своей жизни в событиях настоящего.

Рекомендации

Оптимизация адаптационного процесса профессиональной деятельности направлена на сокращение сроков адаптации и достижение соответствующего уровня адаптированности, при котором возможна реализация заданной эффективности и надежности работы.

1. Наладить сотрудничество с учебными заведениями города. Первый шаг к успешной адаптации молодого специалиста на предприятии это работа с ним во время его обучения, а именно: проведение профориентационной работы в учебных заведениях, облегчающей выбор специальности и будущего места работы; повышение качества подготовки в учебных заведениях с учетом требований практики, приглашение студентов на практику.

2. Повышение психологической готовности коллектива к приему новых членов. Заключается в формировании у сотрудников такого отношения к новичкам, при котором они чувствовали бы себя полноправными членами коллектива с первых дней работы. Необходимо, чтобы вхождение молодого специалиста в новый коллектив не сопровождалось противодействием со стороны коллег, а, напротив, проходило в условиях поддержки и доброжелательного отношения.

3. Развитие наставничества как важного условия адаптации и как формы доверия к опытному сотруднику.

4. Совершенствование системы материального и морального стимулирования. В данном возрасте для молодого человека очень важно обеспечить ощущение динамики, так как стабилизация на данном этапе жизни является негативной ситуацией развития. Развитие на данном этапе может заключаться как в горизонтальном повышении должности, так и в вертикальных перемещениях сотрудника, позволяющих ему приобретать опыт в различных ситуациях, обогащать содержание деятельности. В тоже время необходимо ознакомить молодого сотрудника с перспективами его продвижения по карьерной лестнице, причем подобное продвижение должно быть связано с повышением квалификации специалиста, а следовательно с его обучением и соответственно с ростом заработной платы.

5. Организация семинаров, курсов и т.п. по различным аспектам адаптации, позволяющих новому сотруднику почувствовать себя частью коллектива и организации. Проведение в коллективе подразделения специальных ролевых игр по сплочению сотрудников и развитию групповой динамики.

6. Организация специального курса обучения, призванного наиболее быстро и рационально адаптировать молодого специалиста к стилю и методам работы в организации или в подразделении. Формами обучения могут быть лекционные и семинарские занятия непосредственно в организации; выездные занятия на специальной учебной базе с приглашением специалистов и экспертов; выездной групповой тренинг.

Заключение

Данная работа посвящалась проблеме виляния организационно-психологических условий на успешность адаптации молодого специалиста на промышленном предприятии.

На основе анализа психологических концепций адаптации личности (теория Ж. Пиаже, А. Бандуры, Л. Филипса, Г. Гартманна, А. Маслоу, К. Роджерса, А. А. Реана, А. А. Налчаджяна и др.), проведенного эмпирического исследования психологической адаптации молодого специалиста, можно заключить, что адаптация к профессиональной деятельности определяется множеством факторов.

Особенность адаптации молодого сотрудника к предприятию заключается в ее двойственности, во-первых, молодому человеку необходимо приспособиться к условиям, существующим в конкретной организации, а во-вторых, для него это также и адаптация к новому виду деятельности, деятельности профессиональной. Успешность первого опыта трудовой деятельности во многом определяет то, как будет складываться профессиональное становление молодого сотрудника в дальнейшем и является условием успешной профессиональной карьеры.

Исследователи выделяют следующие виды адаптации работников: профессиональная, социально-организационная, социально-психологическая, физиологическая. Последний вид адаптации мы не рассматривали в нашем исследовании. На основе существующих видов адаптации к профессиональной деятельности нами были разработаны критерии адаптации, позволившие выделить три группы сотрудников в зависимости от уровня их адаптации на предприятии: соответствие знаний и потенциала работника уровню сложности выполняемых задач, удовлетворенность содержанием выполняемой работы, включенность в неформальные межличностные отношения, планирование связать свое будущее с организацией, предложения по усовершенствованию способа выполнения своих профессиональных обязанностей, эмоциональная удовлетворенность тем, что сотрудник работает в данной организации, удовлетворенность выбранной специальностью.

В результате проведенного исследования было выявлено, что на успешность адаптации к профессиональной деятельности сотрудников влияют организационные условия, а так же личностные особенности самих молодых специалистов.

Было установлено, что наиболее важным организационным фактором, определяющим успешность адаптации молодого специалиста, является его удовлетворенность перспективами карьерного роста на предприятии. Чем больше сотрудник удовлетворен указанными перспективами, тем лучше он адаптирован на предприятии. Это согласуется с концепцией Б. Ливехуда, согласно которой в период ранней взрослости человек стремиться к постоянному развитию и накоплению профессионального опыта, самое худшее, что может случиться с человеком на этой фазе его жизни, по мнению автора, это необходимость в течение десяти лет выполнять одну и ту же работу, не имея возможности изучить при этом что-то новое. С другой стороны, индивидуально-психологические особенности также влияют на успешность адаптации. Чем в большей степени люди убеждены, что человеку дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь, тем более высоким уровнем адаптации они характеризуются. Уровень осмысленности жизни сотрудника также влияет на успешность его адаптации. Чем выше уровень осмысленности жизни, тем лучше сотрудник адаптируется на предприятии.

Практическая значимость данного исследования заключается в том, что на основании его результатов возможна оптимизация системы адаптации персонала, повышение уровня адаптации сотрудников к профессиональной деятельности. Не всегда объективно удовлетворительные условия труда могу являться таковыми и для сотрудников, поэтому не в меньшей степени важна именно субъективная удовлетворенность сотрудника условиями, созданными в организации, а это означает, что требуется индивидуальный подход в разработке личностного плана развития работника на предприятии, в разработке траектории его профессионального развития.

Теоретическая значимость исследования заключается в рассмотрении психологических проблем адаптации молодого специалиста в социально-экономических условиях развития предприятия.

Возможны дальнейшие направления исследования: поскольку данное исследование проводилось в условиях одной организации, а именно на промышленном предприятии, в дальнейшем возможна разработка системы адаптации персонала в зависимости от сферы деятельности организации (сферы услуг, торговли), соответственно с учетом организационных особенностей предприятий данных сфер.

Глоссарий

Адаптация (от лат. adaptatio — приспособлять) — в широком смысле — приспособление к изменяющимся внешним и внутренним условиям. Адаптация человека имеет два аспекта: биологический и психологический.

Биологический аспект: адаптация — приспособление организма к устойчивым и изменяющимся условиям внешней среды.

Психологический аспект: адаптация — приспособление человека как личности к существованию в обществе в соответствии с требованиями этого общества и с собственными потребностями, мотивами и интересами.

Профессиональная адаптация - процесс становления (и восстановления) динамического равновесия в системе "субъект труда — профессиональная среда".

Адаптация молодого специалиста – процесс формирования у личности устойчивого положительного отношения к задачам, традициям и перспективам предприятия, в ходе которого личность активно включается в новую для нее производственную деятельность, систему межличностных отношений, общественную и культурную жизнь предприятия, находит там условия для самореализации и превращает новую среду в основу своей жизнедеятельности.

Профессиональный рост – приобретение опыта, совершенствование квалификации, достижение вершин профессионализма.

Смысл жизни – внутренне мотивированное, индивидуальное значение для субъекта своих собственных действий, поступков, взятых как целое и переживаемых как истинное и ценностное.

Локус контроля (от лат. locus – место и controle – проверка) — вера индивида в то, что его поведение детерминируется по преимуществу либо им самим (интернальный локус контроля), либо его окружением и обстоятельствами (экстернальный локус контроля).

Список литературы

1. Абульханова-Славская К.А. Жизненные перспективы личности / Психология личности и образ жизни. – М.: Наука, 1987. – с.137-145.
2. Адаптация к профессиональной деятельности / Физиология трудовой деятельности // А.Ж. Юревиц, В.С. Аверьянов, О.В. Виноградов и др. – СПб.: Наука, 1993. – с. 209–277.
3. Аксёнова О.Г. Методика адаптации: быстро и качественно // Справочник по управлению персоналом, № 6, 2004, с. 10-19.
4. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: в 2-х т. / Под ред. А.А. Бодалева, Б.Ф. Ломова. Т. 1. – М.: Педагогика, 1980. – 230 с.
5. Ананьев Б.Г. Психологическая структура человека как субъекта // Человек и общество / Под ред. Б.Г. Ананьева. Вып. 2. – Л., 1967.
6. Антоненков Ю.Е., Зозуль В.А. Адаптация персонала в организации: из опыта работы Калужского гарнизонного военного госпиталя. – Калуга: Издательский педагогический центр "Гриф", 2004. – 80 с.
7. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности // Вопросы психологии, № 1, 1989, с. 92-100.
8. Баранова Т. Ключевые моменты в адаптации персонала // Справочник по управлению персоналом, № 4, 2008, с. 62-65.
9. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. – М., 1988. – 268 с.
10. Братусь С.Б. К проблеме развития личности в зрелом возрасте // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология, № 2, 1980, с. 3-13.
11. Быкова Л. Модель адаптации // Справочник по управлению персоналом, № 4, 2008, с. 32-36.
12. Воланен М.В. Профессиональная адаптация молодежи / Психология личности и образ жизни. – М.: Наука, 1987. – с. 117-120.
13. Володина Н. Путеводитель по кадровому менеджменту, выпуск IV: адаптация персонала. – М.: ООО "Бегин групп", 2006. – 142 с.
14. Володина Н. "Welcome! Тренинг", или добро пожаловать на работу // Справочник по управлению персоналом, № 12, 2006, с. 52-56.
15. Галыгин В.Ф. Психологические исследования и охрана здоровья рабочих // Психологический журнал, № 1, 1986, с. 55-62.
16. Ганихина Д.Ю. Наставничество в системе обучения и адаптации новых сотрудников // Справочник по управлению персоналом, № 5, 2004, с. 70-79.
17. Грановская Р.М. Элементы практической психологии. – Л.: ЛГУ, 1984. – 391 с.
18. Дарвиш О.Б. Возрастная психология: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 264 с.
19. Дмитриева М.А. Психологический анализ системы "человек – профессиональная среда" // Вестн. Ленингр. ун-та. Сер. 6, № 6, 1990.
20. Донцов А.И., Белокрылова Г.М. Профессиональные представления студентов-психологов // Вопросы психологии, № 2, 1999, с. 42-49.
21. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. – Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2002. – 242 с.
22. Емекеев А.А. Адаптация молодого специалиста на предприятии: проблемы и решения // Регионология, № 4, 2004, с. 171-180.
23. Зеер Э.Ф. Психология профессии: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Академический Проект; Фонд "Мир", 2005. – 336 с.
24. Казначеев В.П. Современные аспекты адаптации. – Новосибирск: Наука, 1980. – 192 с.
25. Кайдас Э. Почему новички уходят или как построить эффективную систему адаптации // Управление персоналом, 2005, № 23, с. 56-57.
26. Климашин И.А. Адаптация: методика, технология, опыт // Справочник по управлению персоналом, № 10, 2001, с. 43-49.
27. Крайг Г., Бокум Д. Психология развития. – СПб.: Питер, 2004. – 940 с.
28. Краснощеченко И.П. Управление персоналом современной организации. – Калуга: КФ СЗАГС, 2003. – 97 с.
29. Кулагина И.Ю, Колюцкий В.Н. Возрастная психология: полный жизненный цикл развития человека.: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Сфера, 2001. – 464 с.
30. Ливехуд Б. Кризисы жизни – развитие человека между детством и старостью. – Калуга: Духовное познание, 1994. – 221 с.
31. Логинова Н.А. Развитие личности и ее жизненный путь // Принцип развития в психологии / Под ред. Л.И. Анцыферовой. – М.: Наука, 1978. – с. 156-172.
32. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. – М.: ЗАО "Бизнес-школа Интел-синтез", 2001. – 233с.
33. Майорова Е. Адаптация персонала. Тренинг на "выживание" // Управление персоналом, № 18, 2005, с. 52-56.
34. Меерсон Ф.З. Адаптация, стресс и профилактика. – М.: Наука, 1981.
35. Налчаджян А.А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы, стратегии). – Ер.: Изд-во АН АрмССР, 1988. – 263 с.
36. Никифоров Г.С. Психология здоровья. – СПб.: Речь, 2002. – 256 с.
37. Панченко Л.Л. Адаптация к профессиональной деятельности: Учеб. пособие. – Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2006. – 35 с.
38. Пиняева С.Е., Андреев И.В. Личностное и профессиональное развитие в период зрелости // Вопросы психологии, № 2, 1998, с. 3-10.
39. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Никифорова Г.С. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 1991. – 152 с.
40. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.А. Деркача. – М.: Изд. дом "Красная площадь", 1996. – 400 с.
41. Реан А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика / Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 479 с.
42. Рогачева М. Адаптация работника в новом коллективе // ЖУК Журнал управление компанией, № 2, 2006, с. 28-30.
43. Самойлова В.А. Адаптация молодых специалистов на промышленном предприятии и пути ее оптимизации: Дис. канд. психол. наук. – Л., 1987. – 227 с.
44. Сапогова Е.Е. Психология развития человека: Учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 2005. – 460 с.
45. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме. – М.: Медгиз, 1960. – 254 с.
46. Сержантов В.Ф. Человек, его природа и смысл бытия. – Л.: ЛГУ, 1990. – 359 с.
47. Синисало П. Особенности трудовой карьеры и жизненные ориентации молодежи / Психология личности и образ жизни. – М.: Наука, 1987. – с. 173-175.
48. Смирнова В.В. Секреты мотивации продавцов. – СПб.: Питер, 2007. – 272 с.
49. Таранов Е.В. Адаптация молодого рабочего на промышленном предприятии // Проблемы психологии личности. – М.: Наука, 1982. – с. 83-88.
50. Тухбатуллина Н. Добро пожаловать в региональный филиал // Справочник по управлению персоналом, № 3, 2007, с. 50-56.
51. Управление персоналом организации / Под. ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
52. Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. – М.: Экономика, 1990. – 168 с.
53. Фонарев А.Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации // Вопросы психологии, № 2, 1997, с. 88-93.
54. Хухлаева О.В. Психология развития: молодость, зрелость, старость: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Издательский центр "Академия", 2005. – 208 с.
55. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. – СПб.: Питер, 2007. – 607 с.
56. Чепик А.А. Отбор и адаптация персонала: технологичность определяет качество // Справочник по управлению персоналом, № 6, 2004, с. 78-89.
57. Чумарин И.Г. Испытательный срок и адаптация с точки зрения кадровой безопасности // Кадры предприятия, № 9, 2004.
58. Шапкин С.А., Дикая Л.Г. Деятельность в особых условиях: компонентный анализ структуры и стратегии адаптации // Психологический журнал, № 1, 1996, с. 19-34.
59. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. – Самара: Издательский дом "Бахрах-М", 2001. – 224 с.
60. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. – М.: Изд. группа "Прогресс", 1996. – 344 с.

Приложение № 1

Ключ к обработке опросника "Оценка адаптации молодого специалиста"

|  |  |
| --- | --- |
| Вопрос анкеты и варианты ответа | Балл |
| № 5. "Через 2 года думаю, что я буду работать": |  |
| а) здесь же, в той же должности, с тем же окладом | 1 |
| б) здесь же, в той же должности с более высоким окладом | 5 |
| в) здесь же, в другой должности | 4 |
| г) в другой организации | 0 |
| № 12. "В период адаптации на новом рабочем месте": |  |
| а) у меня был наставник, который помогал мне | 5 |
| б) пришлось разбираться во всем самому (самой), хотя я был(а) бы рад(а), если бы у меня был наставник | 1 |
| в) разбирался (разбиралась) во всем сам(а), и помощь наставника мне не требовалась | 4 |
| г) у меня был наставник, но он скорее мешал, чем помогал | 0 |
| № 13. "Работа, которую я сейчас выполняю": |  |
| а) соответствует моему опыту и способностям | 5 |
| б) я мог(ла) бы выполнять более сложную работу | 2 |
| в) требует дополнительного опыта и знаний | 3 |
| № 14. "Возникают ли у Вас идеи по усовершенствованию способа выполнения Ваших профессиональных обязанностей?" |  |
| а) да, у меня много новых идей | 5 |
| б) да, некоторые моменты в своей работе я бы изменил(а) | 4 |
| в) нет, я не вижу ничего, что бы я мог(ла) изменить | 1 |
| № 15. "Завязались ли у Вас за время работы дружеские отношения с кем-либо из сотрудников?" |  |
| а) да, со всеми сотрудниками, с которыми я непосредственно работаю | 5 |
| б) да, с несколькими сотрудниками | 4 |
| в) да, с одним человеком | 1 |
| г) нет, у меня нет времени на общение с коллегами | 0 |
| д) нет, я не вижу в коллективе людей, с которыми мне было бы интересно общаться | 0 |
| № 16. "Как выражается Ваше отношение к предприятию": |  |
| а) я горжусь тем, что здесь работаю | 5 |
| б) не всегда упоминаю, где я работаю | 1 |
| в) нейтральное | 4 |
| № 19. "Работа, которую я выполняю": |  |
| а) скучна и неинтересна | 0 |
| б) мало кому нужна | 0 |
| в) результаты, которые я получаю, не соответствуют затраченным мной усилиям | 2 |
| г) моя деятельность важна для организации | 4 |
| д) я горжусь тем, чем я занимаюсь | 4 |
| № 24. "Представьте, что Вам 17 и Вы решаете, куда пойти учиться, Вы": |  |
| а) выбрал(а) бы то же учебное заведение и ту же специальность | 5 |
| б) выбрал(а) то же учебное заведение, но другую специальность  | 2 |
| в) выбрал(а) бы другое учебное заведение и другую специальность | 0 |
| г) затрудняюсь ответить | 3 |

Приложение № 2

Методика "Карта оценки удовлетворенности работой" (автор В. Смирнова).

Оцените Вашу удовлетворенность приведенными ниже аспектами в Вашей организации по 5-ти балльной шкале, где

5 баллов — полностью удовлетворен;

4 балла — в целом удовлетворен;

3 балла — в среднем удовлетворен;

2 балла — пожалуй, не удовлетворен;

1 балл — совсем не удовлетворен.

|  |  |
| --- | --- |
| Отметьте, насколько вас удовлетворяют перечисленные аспекты | Баллы |
| Организация и условия труда |  |
| Содержание труда (выполняемая работа) |  |
| Степень вашего участия в принятии решений |  |
| Заработная плата |  |
| Распределение премий |  |
| Отношения в коллективе |  |
| Отношения с руководителем |  |
| Стиль и методы работы руководителя |  |
| Возможность влиять на дела коллектива |  |
| Отношение администрации к нуждам сотрудников |  |
| Перспективы роста |  |
| Перспективы повышения квалификации |  |
| Объективность оценки вашей работы руководителем |  |

Оцените по 10-ти балльной шкале Вашу общую удовлетворенность профессиональной деятельностью

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Полностью удовлетворен / Совершенно неудовлетворен

Методика "Интерпретация притчи" (автор В.А. Романенко).

Прочтите притчу:

Вышел сеятель сеять; и, когда сеял, случилось, что иное упало при дороге, и налетели птицы и поклевали то. Иное упало на каменистое место, где немного было земли, и скоро взошло, потому что земля была неглубока; когда же взошло солнце, увяло и, как не имело корня, засохло. Иное упало в терние, и терние выросло, и заглушило семя, и оно не дало плода. И иное упало на добрую землю и дало плод, который взошел и вырос, и принесло иное тридцать, иное шестьдесят, и иное сто.

Ответьте на вопрос:

Как Вы считаете, в чем смысл притчи?

Методика "Тест смысложизненных ориентаций" (СЖО) (адаптация Д.А. Леонтьева).

Инструкция: Вам будут предложены пары противоположных утверждений. Ваша задача - выбрать одно из двух утверждений и отметить насколько Вы с ним согласны.

Например, цифра -3 будет означать, что Вы полностью согласны с левым утверждением, +3 Вы полностью согласны с противоположным утверждением, с тем, которое стоит справа (0 – оба утверждения на Ваш взгляд, одинаково верны).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Обычно мне очень скучно.  | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Обычно я полон энергии.  |
| Жизнь кажется мне всегда волнующей и захватывающей.  | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Жизнь кажется мне совершенно спокойной и рутинной.  |
| В жизни я не имею определенных целей и намерений.  | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | В жизни я имею очень ясные целя и намерения.  |
| Моя жизнь представляется мне крайне бессмысленной и бесцельной.  | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Моя жизнь представляется мне вполне осмысленной и целеустремленной. |
| Каждый день кажется мне всегда новым и непохожим на другие.  | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Каждый день кажется мне совершенно похожим на все другие. |
| Когда я уйду на пенсию, я займусь интересными вещами, которыми всегда мечтал заняться.  | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Когда я уйду на пенсию, я постараюсь не обременять себя никакими заботами. |
| Моя жизнь сложилась именно так, как я мечтал.  | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Моя жизнь сложилась совсем не так, как я мечтал. |
| Я не добился успехов в осуществлении своих жизненных планов. | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Я осуществил многое из того, что было мною запланировано в жизни. |
| Моя жизнь пуста и неинтересна. | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Моя жизнь наполнена интересными делами.  |
| Если бы мне пришлось подводить сегодня итог моей жизни, то я бы сказал, что она была вполне осмысленной. | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Если бы мне пришлось сегодня подводить итог моей жизни, то я бы сказал, что она не имела смысла. |
| Если бы я мог выбирать, то я бы построил свою жизнь совершенно иначе. | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Если бы я мог выбирать, то я бы прожил жизнь еще раз так же, как живу сейчас. |
| Когда я смотрю на окружающий меня мир, он часто приводит меня в растерянность и беспокойство. | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Когда я смотрю на окружающий меня мир, он совсем не вызывает у меня беспокойства и растерянности. |
| Я человек очень обязательный. | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Я человек совсем не обязательный. |
| Я полагаю, что человек имеет возможность осуществить свой жизненный выбор по своему желанию. | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Я полагаю, что человек лишен возможности выбирать из-за влияния природных способностей и обстоятельств. |
| Я определенно могу назвать себя целеустремленным человеком. | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Я не могу назвать себя целеустремленным человеком. |
| В жизни а еще не нашел своего призвания и ясных целей. | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | В жизни я нашел свое призвание и целя. |
| Мои жизненные взгляды еще не определились. | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Мои жизненные взгляды вполне определились. |
| Я считаю, что мне удалось найти призвание и интересные цели в жизни. | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Я едва ли способен найти призвание и интересные цели в жизни. |
| Моя жизнь в моих руках, и я сам управляю ею. | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Моя жизнь не подвластна мне и она управляется внешними событиями. |
| Мои повседневные дела приносят мне удовольствие и удовлетворение.  | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Мои повседневные дела приносят мне сплошные неприятности и переживания. |

После заполнения разделов опросника убедитесь, что вы ничего не пропустили.

Спасибо за проявленный к исследованию интерес!

Приложение № 3

Корреляционный анализ взаимосвязи уровня адаптации и организационно-психологических условий (коэффициент ранговой корреляции Спирмена)

Таблица 1. Выборка специалистов.

|  |
| --- |
| Correlations |
|  |  |  | ур.адапт | карьер.рост |
| Spearman's rho | ур.адапт | Correlation Coefficient | 1,000 | ,491\* |
| Sig. (2-tailed) | . | ,028 |
| N | 20 | 20 |
| карьер.рост | Correlation Coefficient | ,491\* | 1,000 |
| Sig. (2-tailed) | ,028 | . |
| N | 20 | 20 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). |  |  |
| Correlations |
|  |  |  | ур.адапт | ОЖ |
| Spearman's rho | ур.адапт | Correlation Coefficient | 1,000 | ,452\* |
| Sig. (2-tailed) | . | ,045 |
| N | 20 | 20 |
| ОЖ | Correlation Coefficient | ,452\* | 1,000 |
| Sig. (2-tailed) | ,045 | . |
| N | 20 | 20 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). |  |

Таблица 2. Выборка рабочих.

|  |
| --- |
| Correlations |
|  |  |  | ур.адаптац | ОЖ |
| Spearman's rho | ур.адаптац | Correlation Coefficient | 1,000 | ,739\*\* |
| Sig. (2-tailed) | . | ,006 |
| N | 12 | 12 |
| ОЖ | Correlation Coefficient | ,739\*\* | 1,000 |
| Sig. (2-tailed) | ,006 | . |
| N | 12 | 12 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |  |

Оценка различий в личностных особенностях и удовлетворенности организационными условиями между группами с высоким и низким уровнем адаптации (критерий Манна – Уитни)

Таблица 3. Выборка специалистов.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | адаптация | карьера | ОЖ | цели | процесс | результат | Лк\_Я | Лк\_жизнь |
| Mann-Whitney U | ,000 | 3,000 | 2,500 | 9,000 | ,500 | 6,000 | 4,000 | ,000 |
| Wilcoxon W | 15,000 | 18,000 | 17,500 | 24,000 | 15,500 | 21,000 | 19,000 | 15,000 |
| Z | -2,652 | -2,132 | -2,095 | -,731 | -2,514 | -1,379 | -1,792 | -2,627 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,008 | ,033 | ,036 | ,465 | ,012 | ,168 | ,073 | ,009 |
| Exact Sig. [2\*(1-tailed Sig.)] | ,008(a) | ,056(a) | ,032(a) | ,548(a) | ,008(a) | ,222(a) | ,095(a) | ,008(a) |

Таблица 4. Выборка рабочих.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | адаптация | карьера | ОЖ | цели | процесс | результат | Лк\_Я | Лк\_жизнь |
| Mann-Whitney U | ,000 | 5,000 | 4,500 | 12,000 | 11,500 | 15,500 | 5,500 | 1,500 |
| Wilcoxon W | 36,000 | 41,000 | 40,500 | 48,000 | 47,500 | 51,500 | 41,500 | 37,500 |
| Z | -3,388 | -2,996 | -2,890 | -2,105 | -2,158 | -1,750 | -2,806 | -3,210 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,001 | ,003 | ,004 | ,035 | ,031 | ,080 | ,005 | ,001 |
| Exact Sig. [2\*(1-tailed Sig.)] | ,000(a) | ,003(a) | ,002(a) | ,038(a) | ,028(a) | ,083(a) | ,003(a) | ,000(a) |