

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Социология»

(наименование кафедры)

39.03.01 Социология

(код и наименование направления подготовки, специальности)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Послевузовская адаптация выпускников-гуманитариев»

Студент(ка)

Н. В. Гринько

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

А. В. Ростова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

д-р социол. наук, профессор Т. Н. Иванова

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Тольятти 2019 г.

Аннотация

Целью изучения бакалаврской работы является изучение процесса адаптации выпускников-гуманитариев.

Объектом исследования бакалаврской работы является процесс адаптации выпускников вузов (на примере гуманитарных специальностей).

Предмет исследования – особенности послевузовской адаптации выпускников-гуманитариев. В структуру бакалаврской работы входит введение, две главы, четыре параграфа, заключение, список литературы и источников, приложения.

В структуру бакалаврской работы входит введение, две главы (четыре параграфа) заключение, список литературы и источников и приложения.

В первом параграфе первой главы рассматриваются теоретико-методологические подходы к изучению процесса адаптации, а также рассматривается само понятие «адаптации».

Во втором параграфе первой главы рассматриваются модели и этапы процесса адаптации, а также приведена типология Р. Мертона.

В первом параграфе второй главы рассмотрено мнение выпускников-гуманитариев о процессе адаптации, полученное при помощи анкетирования жителей г.о. Тольятти.

Во втором параграфе второй главы по результатам индивидуального стандартизированного интервью описаны мнения выпускников-гуманитариев, вступивших в трудовые отношения, об особенностях процесса адаптации.

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1. Теоретико-методологические основы изучения послевузовской адаптации студентов	7
1.1 Послевузовская адаптация как объект социологического анализа	7
1.2. Модели и этапы послевузовской адаптации	11
Глава 2. Особенности послевузовской адаптации выпускников-гуманитариев	19
2.1. Эмпирический анализ трудовой послевузовской адаптации выпускников-гуманитариев	19
2.2 Изучение особенностей трудовой послевузовской адаптации выпускников-гуманитариев	37
Заключение	51
Список используемой литературы и источников	54
Приложение	58

Введение

Актуальность темы исследования. Адаптивный процесс представляет собой сложный и многогранный процесс, включающий в себя приспособление самого человека к требованиям социума, а также собственным желанием. На пути к заветной профессии молодой специалист несомненно испытывает трудности в период послевузовской адаптации, что в результате может привести к разочарованию не только в профессии, а также у молодого специалиста появляется желание сменить род своей профессиональной деятельности.

Актуальность данного исследования обусловлена тем фактом, что программы по адаптации выпускников малоэффективны или же вовсе не применяются, что в последующем сказывается на процессе адаптации выпускников: для молодых специалистов становится труднее «вливаться» в новый коллектив, возникает чувство тревоги из-за возложенных на них новых обязанностей и предъявляемых к ним требованиям, а также это способствует снижению их профессиональной самооценки, понижается мотивация в получении новых профессиональных знаний, снижается интерес к совершенствованию в своей профессии.

Эта проблема особенно становится актуальной для выпускников-гуманитариев, начинающих свою профессиональную деятельность вне учебного заведения.

Степень научной разработанности проблемы. В социологии представлен значительный объем материалов в области послевузовской адаптации выпускников.

Проблемы адаптации личности в общем и адаптации студентов в процессе профессионального обучения в частности были освещены в исследованиях зарубежных ученых. Стоит отметить исследования Г.Селье, Р.Мертон, Л.Фестингера. Теоретические проблемы социальной адаптации

рассматривались в трудах Л.Бристола, Э.Гюан, А.Дьюссера, Л.Тарда, У.Томаса, Дж.Томсона и др.

Накопленный опыт теоретических разработок в области исследования структуры обществ, связи социально-профессиональной адаптации с воспроизводством отдельных слоев и классов (Э.Гидденс, Э.Дюркгейм, П.Сорокин), рассмотрение социализации как функции деятельности социальных институтов общества (М.Вебер, Т.Парсонс, Г.Спенсер, Н.Дж.Смелзер, Я.Щепаньский) являются фундаментальной методологической основой для изучения проблемы социально-профессиональной адаптации выпускников вузов в условиях трансформирующегося общества.

Вопросы социальной адаптации в контексте социологических теорий затрагивались в работах М.Вебера, Э.Дюркгейма, Т.Парсонса. В контексте функционального подхода рассматривали адаптацию Р.К.Мертон, Т.Парсонс. Они, описывая разные формы приспособления к состоянию кризиса, анализируют явление фиксируемое, внешнее, не духовные искания субъектов адаптации.

Цель бакалаврской работы – изучение процесса адаптации выпускников-гуманитариев.

Для достижения поставленной цели нами поставлены следующие **задачи**:

1. Проанализировать отечественные и зарубежные теоретические подходы к проблеме адаптации молодых специалистов;
2. Выявить факторы, определяющие процесс адаптации молодых специалистов/выпускников;
3. Проанализировать механизмы адаптации выпускников-гуманитариев.
4. Сформулировать рекомендации, направленные на оптимизацию процесса адаптации выпускников-гуманитариев.

Теоретико-методологическая база исследования. Первый подход – *функциональный* (Р.К.Мертон, Т.Парсонс). Изучаются разные формы приспособления к состоянию кризиса, а также анализируется внешнее влияние происходящего на субъекты адаптации.

При помощи *системного подхода* (Р.К.Мертон, Т.Парсонс) процесс адаптации рассматривается как равновесие между потребностями, интересами и ценностями индивида и окружающей его социальной среды.

При помощи *комплексного подхода* изучается влияние внешних и внутренних характеристик адаптанта на процесс адаптации, рассматриваются факторы, которые могут влиять на процесс адаптации.

Объектом исследования бакалаврской работы является процесс адаптации выпускников вузов (на примере гуманитарных специальностей).

Предмет исследования – особенности послевузовской адаптации выпускников-гуманитариев.

Методы исследования: анкетирование и нарративное интервью.

Выборка исследования: тип выборки – целевая, в ходе исследования изучается выборочная совокупность (n=100 человек), выпускники гуманитарных вузов, которые уже работают в организации.

Структура бакалаврской работы: работа состоит из введения, двух глав (каждая из которых состоит из двух параграфов), заключения, списка используемой литературы и источников и приложения.

Глава 1. Теоретико-методологические основы изучения послевузовской адаптации студентов

1.1 Послевузовская адаптация как объект социологического анализа

На сегодняшний день рассматриваемое понятие «адаптация» имеет довольно обширное распространение в современных науках. В общественные науки термин пришел из биологии, где он рассматривается, как всеобщее свойство живой материи, являющееся основой существования, развития и взаимосвязи жизненных процессов, а также, понятие отражает сам процесс приспособления индивида или организма к изменениям, как вне организма, так и внутри самого организма, в связи, с чем рассмотрение адаптации является одной из важных научных междисциплинарных проблем. Благодаря процессу адаптации живые организмы из-за изменчивости среды формируют некую устойчивость, которая позволяет им поддерживать все функции организма для дальнейшего существования и развития. Адаптационный процесс непрерывен, а также он реализует равновесие, так как организм и среда постоянно находятся в динамическом состоянии.

Как объект социологического анализа социальная адаптация, представляет собой активный вид деятельности, основными функциями этого вида деятельности являются освоение новой среды и занятие нового статуса. Так как социальная адаптация проникает во все сферы адаптационного взаимодействия, то она является одним из важнейших компонентов, которые влияют на процесс и результат этого явления.

Философы и социологи в своих исследованиях подходили к рассмотрению адаптации как к процессу вступления личности в ее социальное окружение, усвоение его норм, ценностей и правил, а также привыкание к новым ролям и позициям в новом социальном окружении.

В зарубежной социологии вопросы, которые были связаны или как-то затрагивали процесс адаптацию личности, разрабатывались такими

известными учеными как Р.Мертон, Т.Парсонс, М.Вебер, Дж.Мид, Э.Дюркгейм и др.

М.Вебер[9] в своей теории социального действия отмечал, что в период адаптации поведение индивида носит социальный характер, в связи с тем, что ориентировано не только на разрешение жизненных проблем индивида, но, а также имеет осознанную направленность на ответные действия других людей, а также на их реакцию. М.Вебер утверждал, что сам процесс адаптации тесно связан с рациональностью, а поведение индивида считается целерациональным, так как в основе находится ожидание конкретного поведения социального окружения и использование этого поведения для достижения своих целей. При этом индивид выбирает те средства, которые оптимальны и дают максимальную выгоду. Ученый в своих исследованиях указывал: «человек стремится осознать свои цели и соотнести их с рациональными средствами достижения поставленных целей. В этой связи адаптация выступает в качестве наиболее оптимального способа удовлетворения потребностей человека». Вывод: по мнению М.Вебера идеальная модель адаптации – это модель, отождествляющаяся с «целерациональным действием», а идеалом для данной модели адаптации являлся сам термин «целерациональное действие», с этим идеалом сравнивалось человеческое поведение, которое служило одним из показателей степени отклонения поведения индивида от установленной в обществе нормы.

Для Т.Парсонса процесс адаптации полностью идентичен равновесию сил в обществе. Об адаптационном процессе Т.Парсонс писал: «Общество в равновесии – общество без конфликта, где каждый знает свою роль, понимает, чего от него ждут. Иначе говоря, социальная адаптация – это равновесие между потребностями, интересами и ценностями индивида и окружающей его социальной среды» [28]. Благодаря процессу обучения личность всегда находится в состоянии изменений, а чтобы сохранить ее стабильное состояние необходима непрерывная работа механизмов

адаптации и защиты, с помощью которых контролируются эти изменения. А также рассматривая адаптацию с позиции освоения роли, ученый считает, что роль, которая исполняется человеком, по большей части predeterminedена нормативными ожиданиями окружения самого человека. Овладевая той или иной ролью, индивид усваивает различные культурно-исторические ценности, поэтому, по мнению ученого, не существует роли или коллектива, которые не регулируются нормами и не характеризуются приверженностью определенным ценностным образцам.

Во взаимоотношениях социальной системы и личности одной из основных проблем, по мнению Т.Парсонса, является проблема развития, усвоения и утверждения адекватной мотивации для дальнейшего участия в социально значимых и контролируемых образцах действия. Если общество желает воспроизводиться как система на основе подобных действий, то оно должно адекватно вознаграждать своих членов через такие образцы действия, а также предоставлять индивидам набор ролевых возможностей, которые позволят им реализовать их личностные и его собственные потребности.

Э.Дюркгейм, французский ученый, проводил анализ степени влияния существующих социальных норм на особенности поведения личности, то есть, он также рассматривал в своих трудах процесс адаптации. Э.Дюркгейм утверждал, что: «основу социальной реальности составляют факты, обладающие двумя определяющими признаками. Во-первых, они носят объективный характер (независимы от желания субъектов). Во-вторых, они наделены принудительной силой (способностью оказывать на личность давление посредством механизмов их интериоризации)» [30, с. 81]. По мнению Э.Дюркгейма, процесс адаптации это и есть успешная реализация индивидом социальных норм, которые приняты в данном обществе, которые имеют двойственный, в сущности амбивалентный принудительно-добровольный характер. Но ученым не был учтен факт, что разными

социальными группами одни и те же ценности рассматриваются и воспринимаются по-разному.

Дж.Г.Мид [30, с. 82], английский исследователь, изучал процесс социальной адаптации с позиции ролевой концепции личности, основоположником которой он являлся. Дж.Г.Мид считал: «формирование установок и моделей поведения индивида зависит от установок и моделей поведения других членов его социальной группы, а сам процесс вхождения человека в социальную роль и является социальной адаптацией». Ученый обозначает значимость социальной адаптации, а также необходимость личности приспособляться к существующим моделям поведения, которые свойственны той или иной группе в каждом определенном случае, в избирательной ситуации.

Р.Мертон[30, С. 82–83], один из представителей структурно-функционального анализа, а также создатель концепции адаптации, тесно связанной с ролевыми проявлениями в поведении индивида. Такой аспект как конфликтное начало структуры существующего общества является одним из основных аспектов в концепции Р.Мертон, а личность, учитывая теоретические положения этой теории, стремится избежать всевозможные конфликты. Р.Мертон писал следующее: «Стремление достичь цели доступными ему средствами в сложной иерархии отношений между нормами, ценностями и институциональными порядками в обществе заставляет индивида адаптироваться в нем». Согласно исследованиям, данного ученого, следует отметить то, что каждая личность имеет совершенно индивидуальный набор данных возможностей, а зависит этот набор от общественной ситуации, а также от окружения, от системы воспитания и еще достаточно многих факторов.

Л.Фестингер, один из представителей когнитивного подхода, рассматривал адаптацию как процесс определенного психологического дискомфорта («когнитивного диссонанса»). То насколько личность стремится к приобретению положительных эмоций, положительного фона

(«когнитивному консонансу»), указывает на способность личности успешно адаптироваться. То есть, исходя из теории Л.Фестингера, адаптация– это процесс овладения обновленной информацией (в том числе сложившихся социальных стереотипов и ранее неизвестных механизмов защиты), которая позволяет личности не только избавиться от эмоционального напряжения, но и успешно адаптироваться [30, с. 83].

Таким образом, стремление адаптанта избежать или преодолеть состояние напряжения или тревоги помогает ему изменить себя, то есть приспособить его к окружающему его миру. Насколько данный процесс происходит быстро и без стрессов зависит непосредственно от личностных качеств индивида, его способности перестраиваться, изменяться, а также его стремлениям соответствовать необходимым нормам, сам процесс адаптации непрерывен, но благодаря этому организм, который проходит процесс адаптации всегда находится в динамическом состоянии.

Являясь же объектом социологического анализа процесс адаптации представляется нам как активный вид деятельности, благодаря которому происходит освоение всего окружающего и поиск своего нового статуса.

Процесс социальной адаптации затрагивает и проникает во все сферы жизни индивида и поэтому является одним из важнейших компонентов, влияющих как на сам процесс, так и на его результат.

1.2. Модели и этапы послевузовской адаптации

Наша бакалаврская работа посвящена особенностям адаптации выпускников вуза, поэтому рассмотрим характеристики и особенности представителей этой группы. Так как в трудовом законодательстве нет точной формулировки понятия «молодой специалист», сформулируем свое представление об этом понятии. Молодые специалисты – это люди, в возрасте от 22 до 30 лет, имеющие диплом о высшем образовании, а также работающие на каком-либо предприятии, в какой-либо организации.

Рассмотрим основные этапы адаптации молодых специалистов:

Первый этап. Временные рамки первого этапа относятся ко времени обучения студентов на старших курсах вуза. На данном этапе студент усваивает основы профессиональной культуры, нормативно-ценностную базу профессии, анализирует процессы работы, а также оценивает объем работ, возложенных на работника данной профессии.

Второй этап. Временные рамки второго этапа не ограничены (от месяца до 1 года). В это время происходит вхождение адаптанта в организационную среду компании. Под влиянием организационно-культурной среды у выпускника происходит самоактуализация в профессии (осознание результатов освоения профессии в вузе, осознание индивидуальных возможностей выполнения норм, применение профессиональных навыков на практике).

Одним из показателей положительного прохождения данного этапа является правильное принятие им культурных норм и ценностей организации, а также чувство восприятия себя как части коллектива, принятие социальной роли, которая полностью соответствует его статусу.

Третий этап адаптации ассоциируется с окончанием первоначального периода адаптации, который характеризуется взаимодействием личности с организационной средой, а также этот этап ассоциируется с формированием защитных поведенческих реакций, с помощью которых устраняются и разрешаются конфликтные ситуации, возникающие при трудовой деятельности. Временной промежуток третьего этапа соответствует второму году работы молодого специалиста в организации.

Четвертый этап адаптации к социально-профессиональной деятельности характеризуется свободным владением профессией. Происходит отождествление личных целей сотрудника с целями организации. При этом на первый план выходят факторы, которые формируют представления о готовности адаптанта к выполнению профессиональных обязанностей.

Важнейшую роль в успешном прохождении адаптации молодыми специалистами играет правильная организация системы профессионального наставничества и практического обучения. Современные цели наставничества шире, чем простое сопровождение адаптации молодого специалиста. По отношению к молодым специалистам наставничество оптимизирует процедуры их взаимодействия с профессиональной и социальной средой организации.

Четкая процедура адаптации, действующая в компании, позволяет значительно сократить срок окончательной «акклиматизации» новичков.

Современные условия функционирования организаций определяют необходимость выработки соответствующих приоритетов кадровой политики и применения эффективных методов работы с персоналом, среди которых выделяются технологии адаптации персонала в целом, и особенно - технологии адаптации молодых специалистов, имеющие большое значение для сбалансированности и стабильности кадровых процессов в организациях.

Процедура адаптации молодых специалистов один из важнейших этапов его становления, так как от этого процесса зависит насколько успешно молодой специалист войдет в новые профессиональные условия труда. Отсюда можно сформулировать цели процесса адаптации:

Во-первых, адаптация позволяет развить в молодом специалисте позитивное отношение к своей профессии, а также получить максимальное удовлетворение от нее.

Во-вторых, она позволяет преодолеть чувство неопределенности и озабоченности будущего специалиста.

В-третьих, снизить уровень текучести кадров с помощью адаптационных программ, которые способствуют тому, чтобы молодой специалист освоился, как в коллективе, так и в своей профессии.

Весь адаптационный процесс можно разделить на несколько стадий: стадия ознакомления, стадия приспособления, стадия ассимиляции.

Стадия ознакомления. На этой стадии молодой специалист знакомится с организацией или предприятием, на котором будет впоследствии работать. Узнает цели организации, методы их достижения, сравнивает свои ожидания о представлении организации. На завершающем этапе этой стадии молодой специалист должен четко осознавать подходит ему эта организация или нет.

Стадия приспособления. Большое значение на этой стадии имеют адаптационные программы предприятия, а также заинтересованность руководителя и коллектива в помощи адаптации молодого специалиста. На этой стадии молодой специалист должен быть внедрен в коллектив и быть уже его частью.

Стадия ассимиляции. На этой стадии молодой специалист полностью погружен в свою профессиональную среду, он полностью осознает свои обязанности и с успехом их выполняет. А также происходит усиление вовлеченности молодого специалиста в корпоративную культуру организации.

Рассмотрим методы адаптационного процесса. В параграфе 1.1 мы затронули наставничество, которое и является одним из методов адаптации, но помимо этого метода, существует еще коучинг.

Наставничество. Самый распространённый и традиционный метод адаптации, так как очень эффективен. Этот метод заключается в передаче молодому специалисту новых знаний об организации, его должностных обязанностях, а также в знакомстве с профессиональными навыками молодого специалиста.

Коучинг. Этот метод предполагает саморазвитие молодого специалиста и раскрытие его внутренних возможностей и потенциала, а также его стремления к получению новых знаний и навыков, тем самым повышая его производительность труда и стремление к работе.

Рассмотрев цели, стадии и методы, попытаемся классифицировать процесс адаптации:

Активная и пассивная адаптация. Следовательно, активная адаптация – это когда молодой специалист заинтересован в процессе, а также взаимодействует со средой, подвергается изменениям как сам, так и пытается внести свои коррективы в нормы, ценности, правила среды. А пассивная адаптация – это полное отсутствие желания изменить что-то в себе и полное отсутствие желания изменить окружающую его среду.

Первичная и вторичная адаптация. Первичная адаптация – это приспособление молодого специалиста, у которого отсутствует профессиональный опыт, к профессиональной деятельности. А вторичная адаптация – это сотрудник, имеющий опыт работы, который приспособливается к новой профессиональной деятельности в связи со сменой характера или объекта труда.

Рассмотрим факторы, которые могут воздействовать на процесс адаптации, их можно разделить на субъективные и объективные факторы.

Субъективные факторы:

- социально-демографические факторы (пол, возраст, семейное положение);
- эмоциональное состояние и эмоциональная стабильность адаптанта;
- его физиологические характеристики;
- степень активности процесса адаптации;
- уровень знаний, навыков и умений.

Объективные факторы:

- условия труда;
- нормы и ценности организации или предприятия;
- режимы труда и отдыха;
- организация всего трудового процесса.

Процесс адаптации активно изучался известным социологом Р.Мёртоном[22, с. 104]. Так в своем труде «Социальная структура и аномия» ученый проанализировал типы девиантного поведения, исследовавшиеся им

как реакция на напряжение социальной среды и деформации. *Социальная аномия* – особенное нравственно психологическое состояние личности, существующее не только на уровне общественного сознания, но также и на уровне индивидуального сознания. Причина аномии, по теории Р. Мертон, состоит в том, что существует некое противостояние между господствующими нормами в обществе и целями культуры.

Р. Мертон выделил 5 моделей адаптации[22, с. 109]:

1. Конформизм.
2. Инновационность.
3. Ритуализм.
4. Ретризм (эскейтизм).
5. Бунт, мятеж.

Конформизм. Первая модель адаптации Р. Мертона заключается в том, что индивид признает и одобряет социальные цели общества, а также одобряет все легальные способы достижения этих самых целей. Р. Мертон противопоставлял этот метод девиантному поведению. Такой тип адаптации ученый отмечал как положительный для общества, так как он вносит в общество надежность и устойчивость общественного порядка. По Р. Мертону, это чаще всего личности спокойные, толерантные, лояльные и законопослушные.

Инновационность. Вторая модель адаптации Р. Мертона заключается в том, что личность также признает и одобряет социальные цели общества, но привносит свои изменения в методы достижения этих самых целей, абсолютно новые, никому еще неизвестные, а порой и нелегальные. Эта модель адаптации распространена в новых странах современного российского общества, характеризующиеся «достигаемой» мобильностью, которая связана с обогащением. Главный тезис, установка этой модели – «цель оправдывает средства».

Ритуализм. Третья модель адаптации, характеризуется огромным стремлением к успеху, а также состоит в том, что этот тип адаптации, в

котором индивид посредством отказа от признания целей индивида, а также непринятием способов их достижения, пытается избежать каких-либо опасностей или своих личных неудач. То есть социальные цели не осмысливаются, но способы их достижения считаются непоколебимыми и священными.

Ретризм. Четвертая модель адаптации, которая была выделена Р.Мертоном, а по совместительству это так же тип девиантного поведения, заключается в том, что индивид пытается сбежать от реальности. То есть индивид добровольно изолирует себя от общества, полностью отказывается взаимодействовать с ним, абсолютно не признавая его целей. Как модель адаптации, этот способ презируют, так как люди не принимают установленных норм в обществе и у них отсутствуют какие-либо цели в жизни.

Бунт, мятеж. Пятая модель адаптации, этот метод характеризуется отказом от принятых в обществе целей и средств их достижения, а вносит изменения не только в способы достижения, но также и в цели, принятые в обществе. Это пример радикальной адаптации, одной из форм этой модели является политический терроризм.

Согласно Р.Мертону, именно эти модели социальной адаптации и являются основными проводниками взаимодействия и равновесия между личностью и обществом, снижающие социальное отклонение в поведении индивидов.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что процесс адаптации считается завершенным тогда, когда достигнутым профессиональным успехам адаптанта будут соответствовать устойчивые хорошие социальные отношения и позитивные взаимодействия в коллективе, а также возрастет производительность его труда, повысится личностная значимость адаптанта как в коллективе, так и в самой организации. А также правильно организованная процедура адаптации, которая действует в компании, позволит значительно сократить срок «акклиматизации» новичка.

Процедура адаптации молодых специалистов один из важнейших этапов его становления, так как от этого процесса зависит насколько успешно молодой специалист войдет в новые профессиональные условия труда.

Глава 2. Особенности послевузовской адаптации выпускников-гуманитариев

2.1. Эмпирический анализ трудовой послевузовской адаптации выпускников-гуманитариев

Целью нашего исследования являлось изучение особенностей трудовой послевузовской адаптации выпускников-гуманитариев. Нами были опрошены выпускники г.о. Тольятти, которые вступили в трудовые отношения (выборочная совокупность составила 100 респондентов).

Гипотезы исследования были построены на основе сравнения мнений мужчин и женщин, поэтому выборочная совокупность представлена в пропорции 50/50.

По полу признаку респонденты разделились на равные группы: 50% – мужчины, 50% – женщины.

Возрастные категории распределились следующим образом: 92% – 20-30 лет, 8% – 31-45 лет.

Материальное положение своей семьи респонденты оценивают следующим образом: 12% опрошенных – материальное положение выше среднего (12% мужчины, 12% женщины), 62 % респондентов – среднее (56% мужчины, 68% женщины), 18% респондентов – отличное. 8% респондентов оценивают свое положение ниже среднего. По оценкам респондентов, опрошенных нами, достаток в их семье средний.

Прежде всего, нас интересовало в каком году респонденты окончили обучение в ВУЗе. Распределение ответов оказалось таковым: большинство респондентов (35%) окончили вуз в 2018 году, из них 34% составляют мужчины и 36% – женщины. 18% респондентов окончили ВУЗ в 2015 году, из них 11% – мужчины, 14% – женщины. Ответ «в 2017 году» выбрали 16% респондентов, из них 9% – мужчины, 14% – женщины. Ответ «в 2016 году» выбрали 1% респондентов, из них 9% – мужчины, 14% – женщины.

Далее мы узнали, как долго респонденты работают в своих организациях. Распределение ответов оказалось таковым: большинство респондентов (33%) работают в организации 9-12 месяцев, из них 32% составляют мужчины и 34% – женщины. 26% респондентов работают в организациях от 1 до 6 месяцев, из них 28% составляют мужчины и 24% – женщины. От 6 до 9 месяцев выбрали 20% респондентов, из них 20% составляют мужчины и 20% – женщины. В варианте ответа «другое» были предложены следующие ответы: 8% респондентов работают в организации уже 2 года, 4% респондентов работают в организации 3 года и 2% респондентов работают в организации 5 лет.

Затем мы узнали, какие факторы стали решающими для респондента при устройстве на работу в организацию (на Рис. 1 представлены результаты). Большая часть опрошенных (63%) указали, одним из решающих факторов для них стал вариант ответа – удобный график. 57% респондентов выбрали вариант «высокая заработная плата», 51% выбрали вариант «близкое расположение к дому». Для 47% решающим фактором был «карьерный рост» и 42% хороший коллектив. И лишь 39% выбрали вариант «престиж организации». Для мужчин одним из основных факторов при устройстве на работу стала высокая заработная плата (62%), затем следует удобный график (60%), а далее 48% ответили «близкое расположение к дому». Менее решающим фактором при устройстве на работу для мужчин стал «престиж организации». Для женщин одним из основных факторов при устройстве на работу стал «удобный график», затем следует близкое расположение к дому (54%), а далее 52% ответили «высокая заработная плата». Для женщин менее решающим фактором при устройстве на работу был «хороший коллектив». Исходя, из вышеперечисленного можно сделать вывод, что для женщин основным фактором при выборе организации был удобный график, а для мужчин высокая заработная плата, ввиду их разных ролей в семье. Возможно, материальная обеспеченность, то есть высокая заработная плата, важна для мужчин больше, так как она дает возможность

обеспечить себя и свою семью, создает некую стабильность, а так будущее благополучие всей семьи. А для женщин более важен удобный график работы, возможно нужен для того, чтобы оставались силы и время на семью, по этой же причине, они чаще выбирали вариант ответа «близкое расположение к дому».

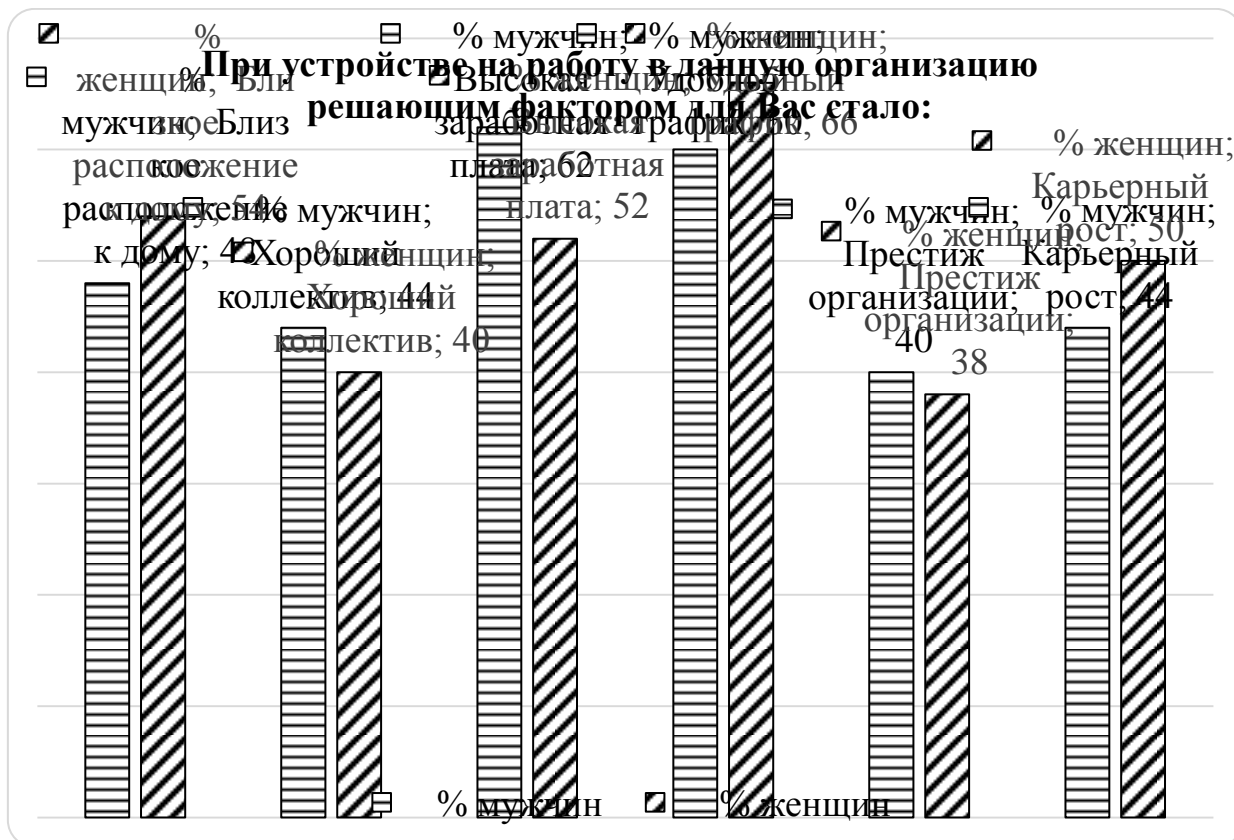


Рисунок 1 – Решающие факторы при устройстве на работу (в%)

В ходе исследования мы попытались выяснить, в какой мере респонденты удовлетворены факторами в организации (на рисунках 2 приведены результаты по общему числу респондентов, без деления на мужчин и женщин):

Содержание труда. 35% респондентов совершенно удовлетворены, 45% удовлетворены, 15% не удовлетворены, 1% совершенно не удовлетворен и 4% затрудняются ответить. Среди мужчин 46% совершенно удовлетворены, 36% удовлетворены, 12% не удовлетворены, 2% совершенно не удовлетворен и 4% затрудняются ответить. Среди женщин процент респондентов, совершенно удовлетворённых в 2 раза меньше (24%), чем у

мужчин, 54% удовлетворены, 18% не удовлетворены и 4% затрудняются ответить. Средний балл по этому фактору составляет – 2.

Занимаемая должность. 29% респондентов совершенно удовлетворены, 35% удовлетворены, 16% не удовлетворены, 4% совершенно не удовлетворен и 16% затрудняются ответить. Среди мужчин 32% совершенно удовлетворены, 30% удовлетворены, 12% не удовлетворены, 4% совершенно не удовлетворен и 22% затрудняются ответить. Среди женщин процент респондентов, совершенно удовлетворённых чуть меньше (26%), чем у мужчин, 40% удовлетворены, 20% не удовлетворены, что чуть больше, чем у мужчин и 4% совершенно не удовлетворены. Средний балл по этому фактору составляет – 2,3.

Соответствие характеристики работы моим способностям. 32% респондентов совершенно удовлетворены, 38% удовлетворены, 15% не удовлетворены, 5% совершенно не удовлетворен и 10% затрудняются ответить. Среди мужчин 36% совершенно удовлетворены, 38% удовлетворены, 8% не удовлетворены, 4% совершенно не удовлетворен и 14% затрудняются ответить. Среди женщин процент респондентов, совершенно удовлетворённых чуть меньше (28%), чем у мужчин, 38% удовлетворены, 22% не удовлетворённых среди женщин больше, чем у мужчин и 6% совершенно не удовлетворены. Средний балл по этому фактору составляет – 2,2.

Наличие перспективы должностного продвижения. 27% респондентов совершенно удовлетворены, 49% удовлетворены, 8% не удовлетворены, 1% совершенно не удовлетворен и 15% затрудняются ответить. Среди мужчин 32% совершенно удовлетворены, 44% удовлетворены, 6% не удовлетворены, и 18% затрудняются ответить. Среди женщин процент респондентов, совершенно удовлетворённых чуть меньше (22%), чем у мужчин, 54% удовлетворены, 10% не удовлетворённых среди женщин больше, чем у мужчин и 2% совершенно не удовлетворены. Средний балл по этому фактору составляет – 2,1.

Возможность повышения квалификации. 34% респондентов совершенно удовлетворены, 39% удовлетворены, 14% не удовлетворены, 2% совершенно не удовлетворен и 11% затрудняются ответить. Среди мужчин 42% совершенно удовлетворены, 38% удовлетворены, 10% не удовлетворены, 2% совершенно не удовлетворен и 8% затрудняются ответить. Среди женщин процент респондентов, совершенно удовлетворённых почти в 2 раза меньше (26%), чем у мужчин, 40% удовлетворены, 18% не удовлетворённых среди женщин больше, чем у мужчин и 2% совершенно не удовлетворены. Средний балл по этому фактору составляет – 2,1.

Режим работы. 37% респондентов совершенно удовлетворены, 47% удовлетворены, 8% не удовлетворены и 8% затрудняются ответить. Среди мужчин 44% совершенно удовлетворены, 42% удовлетворены, 4% не удовлетворены и 10% затрудняются ответить. Среди женщин процент респондентов, совершенно удовлетворённых меньше (30%), чем у мужчин, 52% удовлетворены, 12% не удовлетворённых среди женщин больше, чем у мужчин. Средний балл по этому фактору составляет – 1,9.

Заработная плата. 37% респондентов совершенно удовлетворены, 40% удовлетворены, 14% не удовлетворены и 8% затрудняются ответить. Среди мужчин 42% совершенно удовлетворены, 42% удовлетворены, 8% не удовлетворены и 8% затрудняются ответить. Среди женщин процент респондентов, совершенно удовлетворённых меньше (32%), чем у мужчин, 38% удовлетворены, не удовлетворённых среди женщин больше (20%), чем у мужчин. Средний балл по этому фактору составляет – 2.

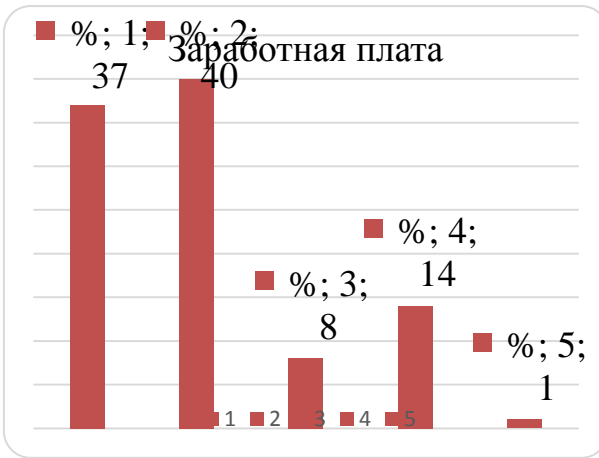
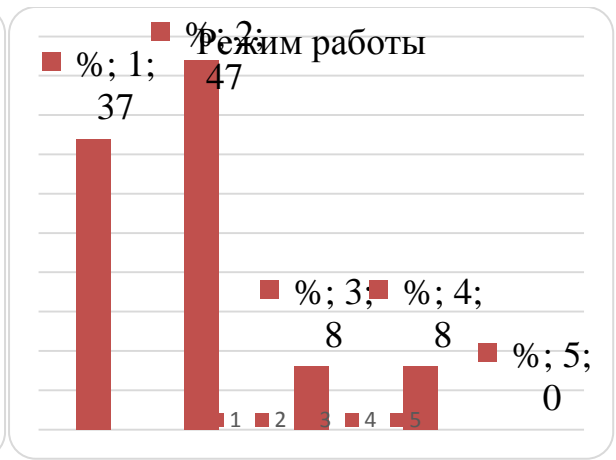
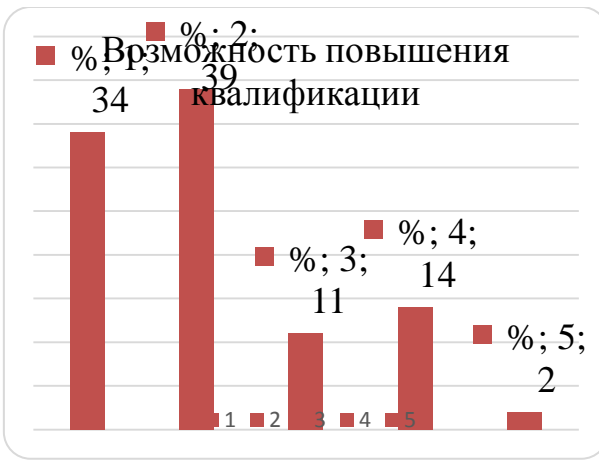
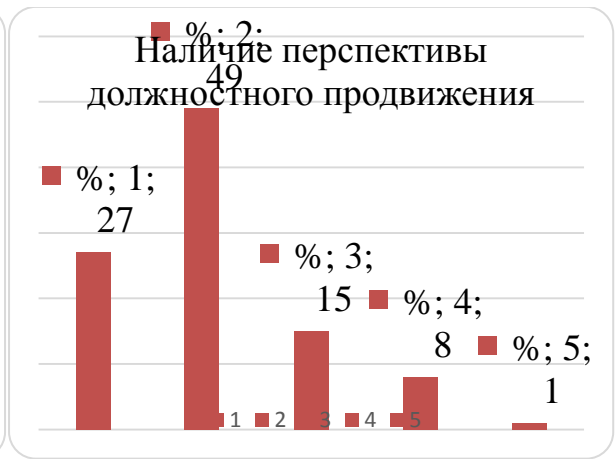
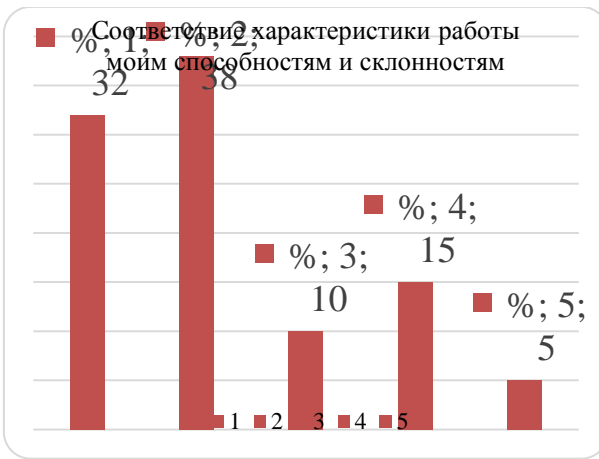
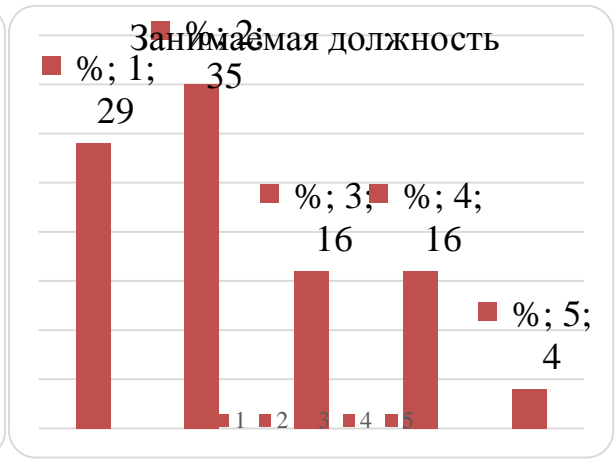
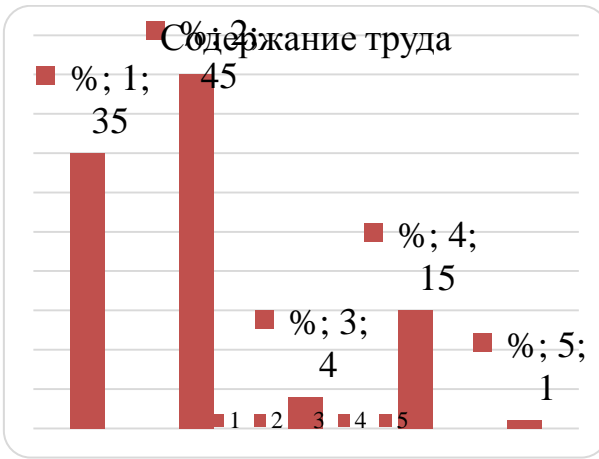
Наличие системы льгот. 25% респондентов совершенно удовлетворены, 45% удовлетворены, 13% не удовлетворены и 16% затрудняются ответить. Среди мужчин 30% совершенно удовлетворены, 48% удовлетворены, 8% не удовлетворены и 12% затрудняются ответить. Среди женщин процент респондентов, совершенно удовлетворённых меньше (20%),

чем у мужчин, 42% удовлетворены, 20% не удовлетворённых среди женщин больше, чем у мужчин. Средний балл по этому фактору составляет – 2,2.

Помощь и поддержка руководителя. 30% респондентов совершенно удовлетворены, 44% удовлетворены, 12% не удовлетворены и 12% затрудняются ответить. Среди мужчин 34% совершенно удовлетворены, 46% удовлетворены, 12% не удовлетворены и 6% затрудняются ответить. Среди женщин 26% совершенно удовлетворены, 42% удовлетворены, 12% не удовлетворены и 18% затрудняются ответить. Средний балл по этому фактору составляет – 2,1.

Отношения с руководителем. 34% респондентов совершенно удовлетворены, 52% удовлетворены, 5% не удовлетворены и 7% затрудняются ответить. Среди мужчин 40% совершенно удовлетворены, 44% удовлетворены, 6% не удовлетворены и 8% затрудняются ответить. Среди женщин 28% совершенно удовлетворены, 60% удовлетворены, 4% не удовлетворены и 6% затрудняются ответить. Средний балл по этому фактору составляет – 1,9.

Отношения с коллективом. 39% респондентов совершенно удовлетворены, 51% удовлетворены, 4% не удовлетворены и 5% затрудняются ответить. Среди мужчин 42% совершенно удовлетворены, 44% удовлетворены, 4% не удовлетворены и 8% затрудняются ответить. Среди женщин 36% совершенно удовлетворены, 42% удовлетворены, 4% не удовлетворены и 2% затрудняются ответить. Средний балл по этому фактору составляет – 1,8. В целом всеми факторами респонденты удовлетворены, но среди женщин по всем факторам процент неудовлетворенности чуть выше, чем у мужчин. Самый высокий балл неудовлетворенности составляет – 2,3, по фактору: «занимаемая должность», то есть респондентов не устраивает больше всего именно этот фактор, скорее всего это связано с тем, что большинство наших респондентов в возрасте от 20 до 30 лет, поэтому в таком активном возрасте они хотят извлечь максимум возможностей из своей профессии.



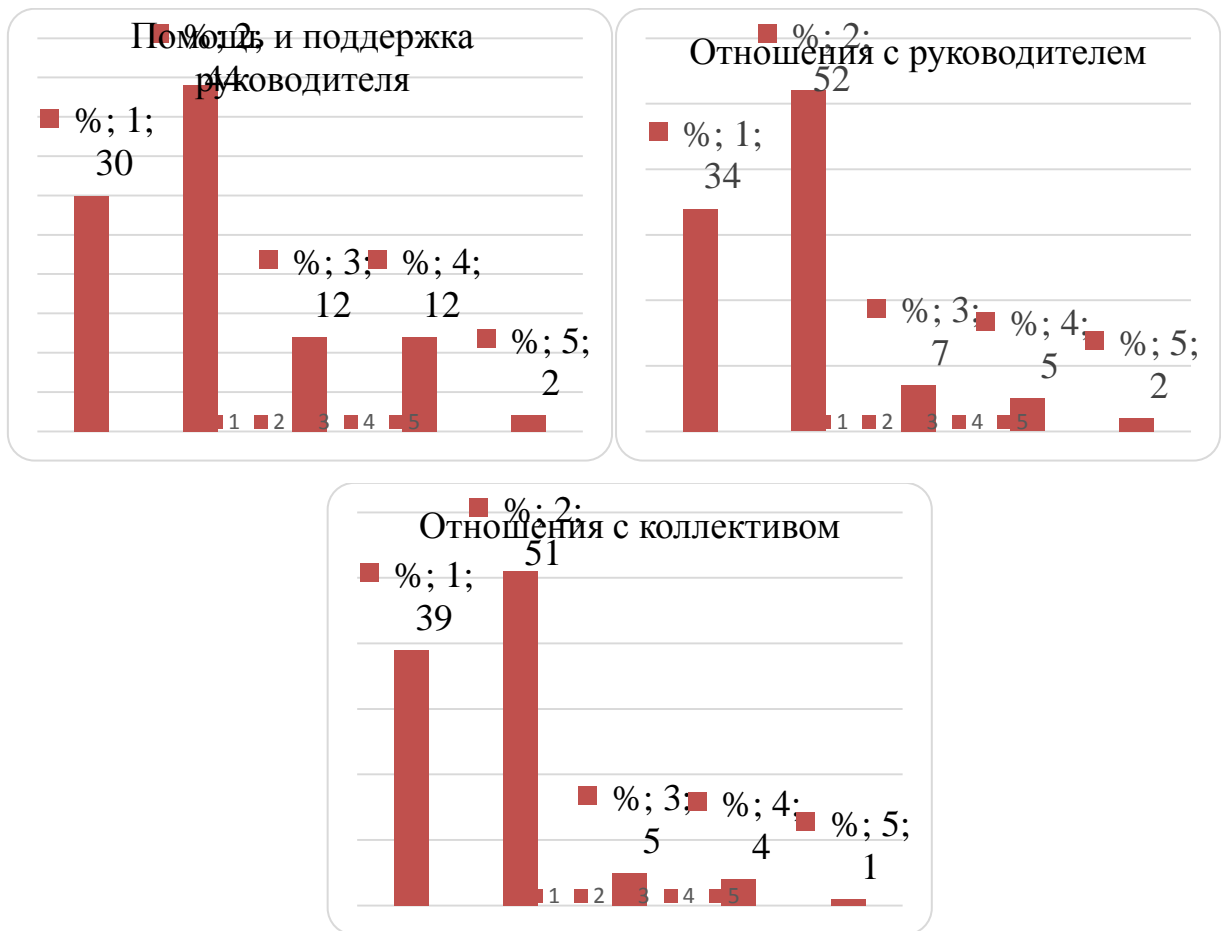


Рисунок 2

Так же нас интересовало, случаются ли у респондентов конфликты с руководителем/коллективом.

Руководитель. Вариант ответа «очень часто» выбрали 7% респондентов, из них 10% мужчины, 4% женщины. Вариант ответа «часто» выбрали 5% респондентов, из них 4% мужчины, 6% женщины. Редко случаются конфликты с руководителем у 19%, из них мужчин – 20%, женщин – 18%. Очень редко возникают недопонимания с руководством у 37%, из них 32% – мужчин, 42% – женщин. Вариант ответа «никогда» выбрали 32%, из них 34% – мужчин, 30% – женщин. В ходе анализа по этому вопросу, выяснилось, что вариант ответа «очень часто» выбрали в 2 раза больше мужчин, чем женщин, то есть мужчины чаще вступают в конфликт с руководством, возможно, это связано с тем, что у мужчин возникает больше вопросов к руководству, которые они при любой возможности стараются

выяснить, женщины же многие ситуации либо «замалчивают», либо они так и остаются нерешенными.

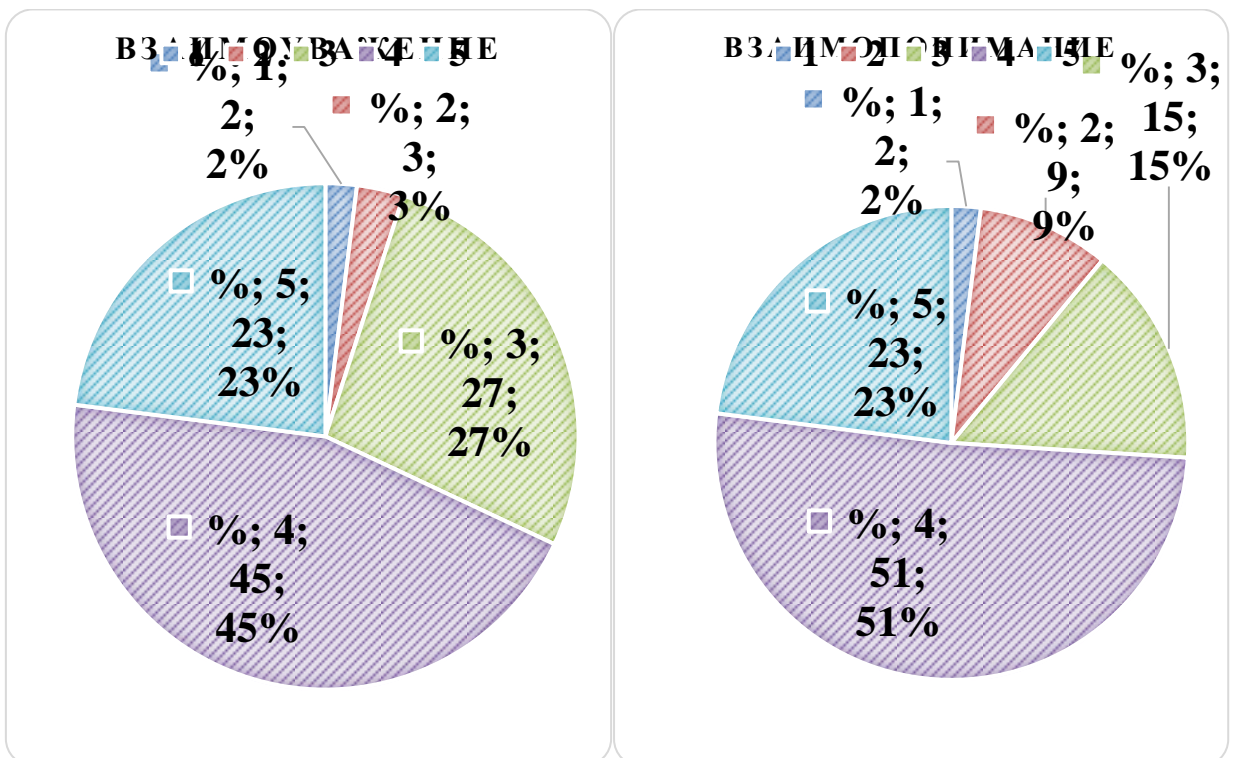
Коллектив. Вариант ответа «очень часто» выбрали 4% респондентов, из них 4% мужчины, 4% женщины. Вариант ответа «часто» выбрали 3% респондентов, из них 4% мужчины, 2% женщины. Редко случаются конфликты с коллективом у 20%, из них мужчин – 20%, женщин – 20%. Очень редко возникают недопонимания с коллективом у 40%, из них 36% – мужчин, 44% – женщин. Вариант ответа «никогда» выбрали 33%, из них 36% – мужчин, 30% – женщин. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что мужчины чаще высказывают свои недовольства руководству, чем женщины, но также, как и женщины, редко конфликтуют с коллективом.

Нам было интересно узнать, в каком коллективе предпочитают работать респонденты (на рисунке 3 изображены результаты по данному вопросу). 73% респондентов выбрали вариант ответа «В сплоченном коллективе, где результаты деятельности зависят от каждого», из них 37% мужчин, а 36% женщин. 25% респондентов ответили, что нравится больше работать индивидуально, не пересекаясь с коллегами, из них 24% мужчин и 26% женщин. В графе другое 2% респондентов ответили, что их «устраивает и тот, и другой вариант». Таким образом, сплоченность коллектива играет важную роль, как для мужчин, так и для женщин. Можно сказать, что в сплоченном коллективе процесс адаптации будет проходить проще и быстрее, так как от микроклимата в коллективе зависит не только производительность труда адаптанта, но также значительно повышается производительность всего коллектива.



Рисунок 3

Далее мы попросили респондентов оценить насколько выражены нижеприведенные качества в их организации (данные представлены на рисунке 4, в общем виде, без разделения на мужчин и женщин): взаимоуважение, взаимопонимание, помощь и сотрудничество, справедливое распределение обязанностей, возможное проявление инициативы.



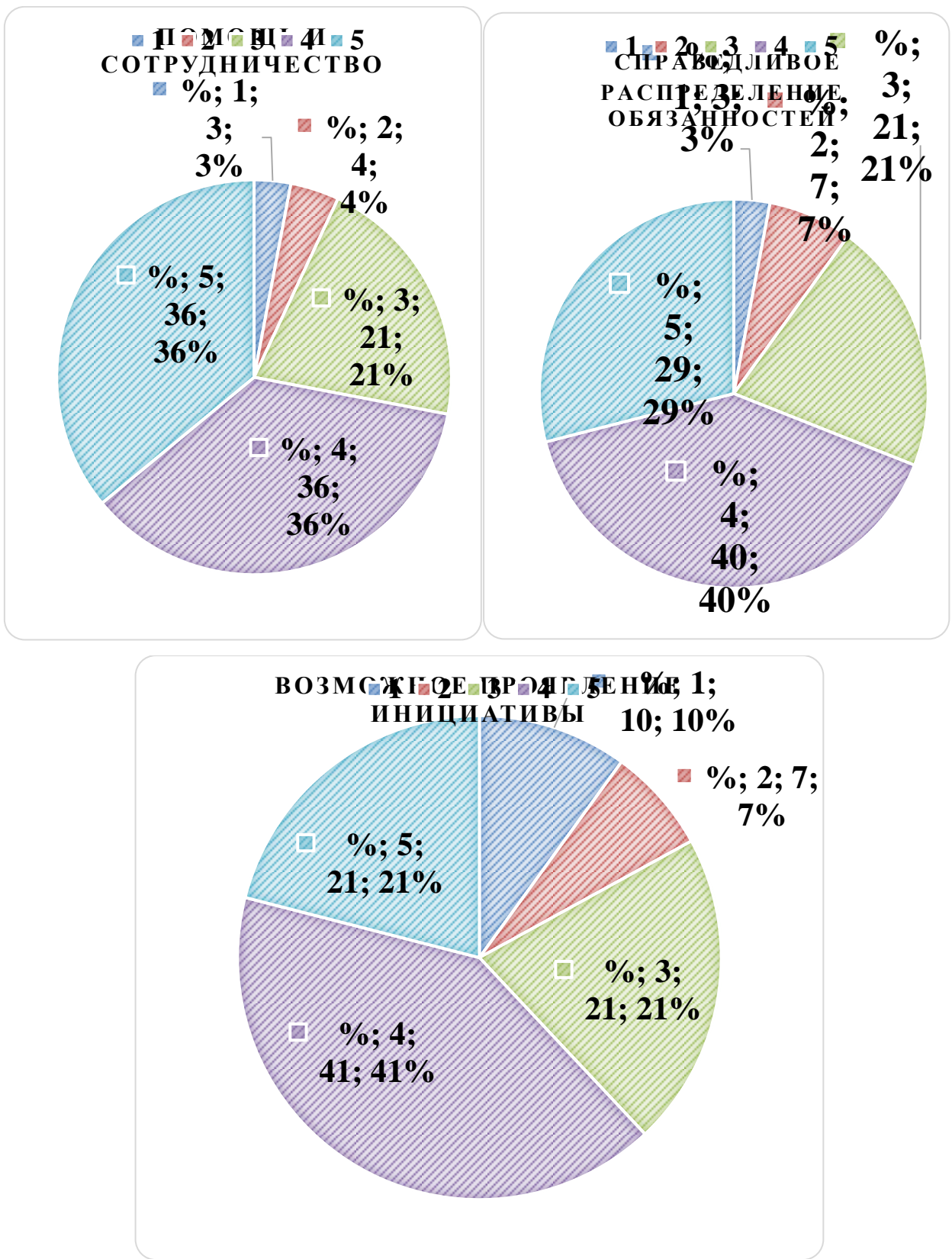


Рисунок 4

Сравним значения средних взвешенных между мужчинами и женщинами.

Взаимоуважение. Чуть выше значение этого качества у мужчин (2,0), чем у женщин (1,8). Можно предположить, что полученный показатель у мужчин связан с тем, что в конфликтных ситуациях мужчины не хранят долго обид и после разрешения всех вопросов, не теряют уважения друг к другу, женщины в этом плане более эмоциональны.

Взаимопонимание. По этому качеству были получены такие значения у мужчин (2,0), у женщин (1,9).

Помощь и сотрудничество. Наиболее удовлетворены мужчины (2,0), нежели женщины (1,9). Можно предположить, что полученный показатель у мужчин связан с тем, что мужчины более открыты к сотрудничеству и взаимовыручке, женщины в этом плане более закрыты и разборчивы.

Справедливое распределение обязанностей. Значения средних взвешенных снова чуть выше у мужчин (2,0), чем у женщин (1,9).

Возможное проявление инициативы. По этому качеству были получены такие значения у мужчин (1,9), у женщин (1,7). Можно предположить, что полученный показатель у мужчин связан с тем, что мужчины сами готовы проявлять инициативу, когда есть стоящие предложения, а также открыты к проявлению инициативы от других членов коллектива. Женщины же сами менее инициативны, поэтому и от коллектива не ждут особого проявления инициативы.

Затем узнаем у респондентов, как они характеризуют свой коллектив. 70% респондентов считают, что их коллектив «как семья, которая всегда помогает друг другу», из них 37% мужчин, 33% женщин. Вариант ответа «есть я, а коллектив отдельно» выбрали 12% респондентов, из них 7% мужчин, 5% женщин. 15% респондентов «не считаю нас коллективом, каждый сам за себя», из них 5% мужчин, 10% женщин. В графе «другое», которую выбрали 3%, респонденты отметили «что-то среднее между вариантом как семья, которая всегда помогает друг другу и не считаю нас коллективом, каждый сам за себя». Из полученных нами данных, можно

сделать вывод, что 2/3 всех респондентов проще реализовать себя в коллективе, который будет всячески ему помогать и поддерживать.

В следующем блоке мы решили узнать об адаптационном периоде, который проходили респонденты. Для начала мы задали вопрос: «Можете ли Вы утверждать, что уже полностью адаптировались в коллективе и организации?». Распределение ответов оказалось таким: большинство респондентов (51%) ответили «скорее да, чем нет», из них 52% мужчин и 50% женщин. 38% респондентов выбрали вариант ответа «да», из них 36% – мужчины, 40% – женщины. Ответ «скорее нет, чем да» выбрало 7% респондентов, из них 6% – мужчины, 8% – женщины. Ответ «нет» выбрали 4% респондентов.

Далее мы выясним, что для респондентов казалось наиболее сложным в период адаптации к новым условиям (данные представлены на рисунке 5). Распределение ответов оказалось таким: большинство респондентов (74%) ответили, что наиболее сложным было привыкнуть к новым обязанностям, из них 80% – мужчины, 68% женщины. 63% респондентов выбрали вариант «принятие норм и правил организации, с которыми я не совсем согласен», из них 62% – мужчины, 64% женщины. Ответ «влиться в коллектив» выбрало 62%. Ответ «условия труда» выбрало 30%, из них 30% – мужчины, 30% женщины. 35% ответили «новый график», из них 42% – мужчины, 28% женщины. Таким образом, наиболее сложным в период адаптации для респондентов стали их новые обязанности в трудовых отношениях. Для мужчин было сложнее свыкнуться с новым графиком, а также в новыми обязанностями, возможно, это связано с тем, что при выборе организации мужчины обращают больше внимания на заработную плату, чем на график. Женщин же больше интересует график, поэтому при процессе адаптации с этим у них не возникает проблем.

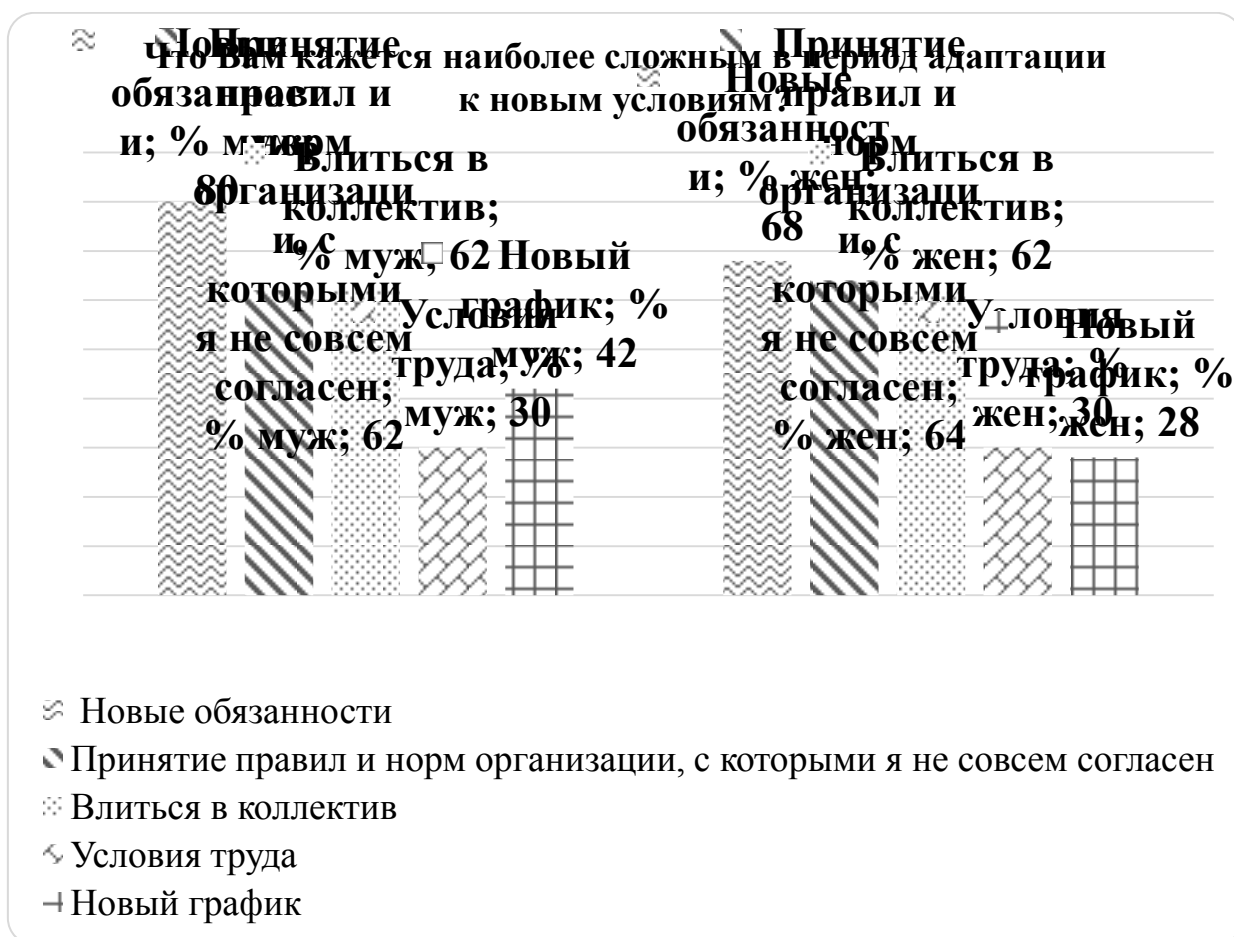


Рисунок 5

Затем узнаем у респондентов, проводились ли мероприятия в первые месяцы Вашей работы на новом рабочем месте для улучшения адаптации. Распределение ответов оказалось таким: большинство респондентов (75%) ответили – нет, такие мероприятия не проводились, из них 76% – мужчины, 74% – женщины. И лишь у 25% респондентов на новом рабочем месте проводились мероприятия для более легкого прохождения адаптационного периода, из них 24% – мужчины, 26% – женщины. Исходя, из этого можно сделать вывод, что программы адаптации в организациях очень слабо развиты или вовсе отсутствуют. А также можно предположить, что программы адаптации есть только условно, то есть прописаны в уставе организации, но не применяются при приеме новых сотрудников.

Нам было интересно узнать, в период адаптации был ли наставник, который помогал преодолеть респондентам период адаптации. У 42% опрошенных, из них 38% – мужчины, 46% – женщины был наставник,

который помогал им во всем. 29% пришлось разбираться самим, помощь наставника им была необходима, из них 26% – мужчины, 32% – женщины. 25% респондентов хоть и разбирались во всем сами, в помощи наставника не нуждались, из них 30% – мужчины, 20% – женщины. Вариант ответа «был наставник, но он скорее мешал, чем помогал» выбрали 4%. Таким образом, женщины нуждаются больше в наставнике, который будет помогать, чем мужчины. Мужчины в этом плане более самостоятельные.

Затем мы узнали, как респонденты справлялись с проблемами, которые возникали в адаптационный период. Большая часть опрошиваемых (42%) указали, что обращались за помощью к коллегам, из них 38% – мужчины, 46% – женщины. А за помощью к руководителю обращались 35%, из которых 34% – мужчины, 36% – женщины. 17% опрошенных предпочли справляться сами, так ответили 22% – мужчин, 12% – женщин. И лишь 6% респондентов обращались за помощью к друзьям или знакомым, работающим в этой сфере. Результаты по этому вопросу, также подтвердили, что женщины в процессе адаптации нуждаются в помощи из вне, мужчины справляются собственными силами.

В ходе исследования мы попытались выяснить, как долго респондентам была нужна чья-либо помощь в работе. 45% респондентов указали, что нуждались в помощи только первый месяц работы, из них 52% – мужчины, 38% – женщины. 38% нуждались в помощи до 3 месяцев, из них 34% – мужчины, 42% – женщины. 10% выбрали вариант ответа «до 6 месяцев», так ответили 8% – мужчины, 12% – женщины. 7% респондентов помощь требуется до сих пор. Таким образом, мужчины быстрее приспосабливаются к новым обязанностям и быстрее входят в рабочий процесс. Женщинам помощь нужна в течение долгого времени.

Так же нас интересовало, какие качества, по мнению респондентов, помогли им справиться с новыми условиями (см. рисунок 6). Из десяти предложенных вариантов ответа большинство респондентов выбрали 3 наиболее подходящих для них вариантов ответа: трудолюбие (51%),

целеустремленность (46%) и терпимость (41%). Далее идет вариант ответа «стрессоустойчивость» его выбрали 38% респондентов. Затем по 33% были выбраны варианты ответа, такие как, «настойчивость» и «коммуникабельность». 24% респондентов считают, что им поспособствовала их доброжелательность. А менее выбираемыми вариантами стали «многозадачность» (13%), «чувство юмора» (13%) и «самоуверенность» (8%). Среди женщин наиболее популярными стали такие качества, как – трудолюбие (56%), стрессоустойчивость (44%), терпимость и целеустремленность (по 40%). Среди мужчин наиболее популярными стали такие качества, как – целеустремленность (52%), трудолюбие (46%), терпимость (42%). Также, такое качество, как самоуверенность помогло справиться мужчинам (12%), что в 3 раза больше чем у женщин (4%), то есть мужчины используют свою самоуверенность в работе больше, чем женщины. Такое качество, как стрессоустойчивость помогает женщинам больше (44%), чем мужчинам (32%). По полученным нами данными, можно сделать вывод, что при процессе адаптации для новых работников будут важны такие качества, как трудолюбие, целеустремленность и терпимость. Они не только облегчат процесс адаптации, но и помогут в карьере.

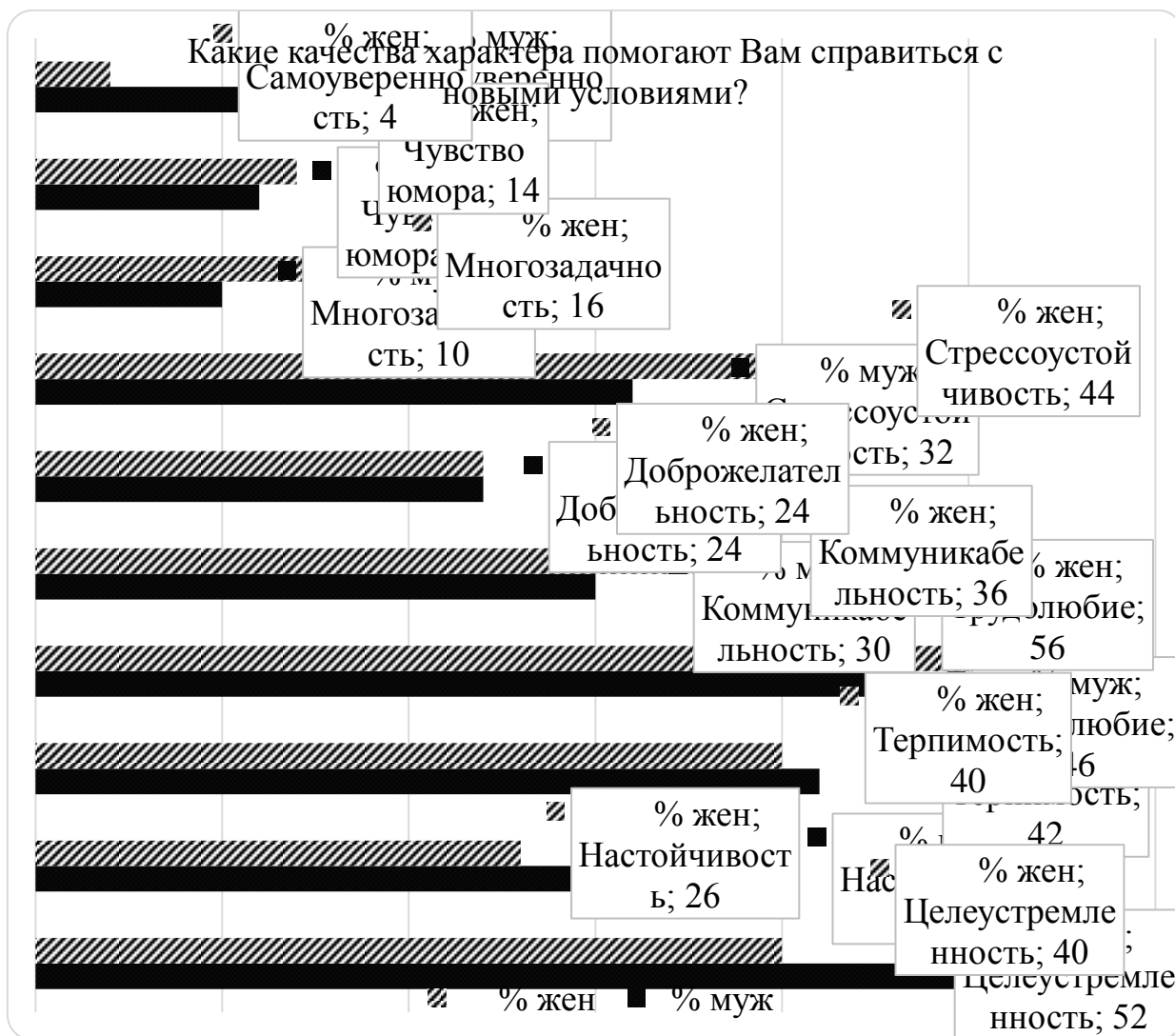


Рисунок 6

Так же нас интересовало, какие качества, по мнению респондентов, помешали им справиться с новыми условиями (см. рисунок 7). Из десяти предложенных вариантов ответа большинство респондентов выбрали 3 наиболее подходящих для них вариантов ответа: «неусидчивость» (47%), «мнительность» (41%) и «амбициозность» (37%). Далее идут варианты ответа «многозадачность» его выбрали 33% респондентов и «скромность» (33%), причем этот вариант ответа выбрали 42% – мужчин, 24% – женщин. Затем был выбран вариант ответа «обидчивость» (29%), «слабая коммуникабельность» (24%). 21% респондентов считают, что им помешала их «настойчивость». А менее выбираемыми вариантами стали «отсутствие чувства юмора» (19%), «самоуверенность» (16%). Женщины чаще отмечали

(48%), чем мужчины (18%) такое качество, как «скромность», то есть для мужчин не характерна излишняя скромность.

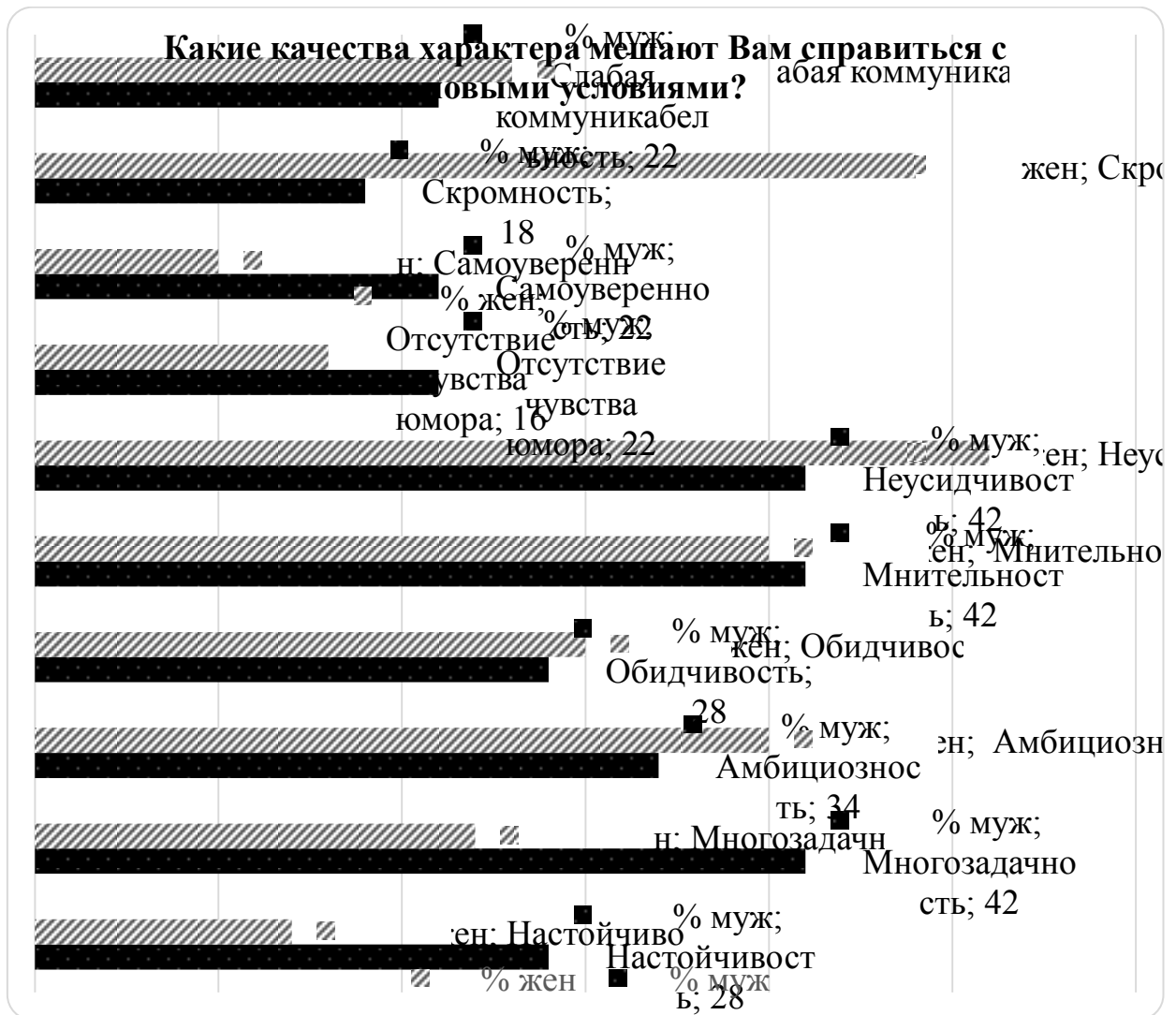


Рисунок 7

Респондентам был задан вопрос: «Кем они работают в настоящее время?». 21% опрошенных работают служащим в офисе, 16% менеджеры, 14% работники сферы обслуживания, 10% педагоги, работники культуры, науки, 10% работники торговли, 2% предприниматели, 10% водители, 7% квалифицированный рабочий на производстве, в строительстве, на транспорте.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что в ходе исследования была опровергнута гипотеза о том, что большинство выпускников не удовлетворены условиями труда. Оказалось, наоборот, что выпускники удовлетворены своими условиями труда. Также гипотеза о

неблагоприятном морально-психологическом климате не подтвердилась, большинство респондентов считают свой коллектив своей семьей, а также указывают на то, что их коллектив и сам руководитель всегда готовы прийти на помощь, если она требуется адаптанту. Гипотеза о перспективах в карьере также была опровергнута, большинство выпускников видят перспективы в карьере, а также удовлетворены карьерным ростом и наличием дальнейших перспектив в своей организации.

В ходе исследования нами была подтверждена гипотеза о том, что на этапе адаптации большинство выпускников были представлены самим себе. Так 75% респондентов ответили, что при найме их на работу, они не проходили программ адаптации. А также 54% респондентов в период адаптации справлялись со всеми трудностями сами, без помощи наставника. Гипотеза о том, что мужчины в большей степени удовлетворены процессом адаптации тоже подтвердилась, так как процент удовлетворенности содержанием труда и т.д., у мужчин чаще был выше, чем у женщин. Так же, нами подтверждена гипотеза о том, что мужчины в процессе адаптации более самостоятельны, чем женщины. Действительно, исследование показало, что женщины нуждаются в наставнике или в помощи коллектива, руководителя, больше, чем мужчины. Мужчины же по возможности справляются сами. Также можно сказать о том, что мужчины адаптируются к новым условиям чуть быстрее, чем женщины. Женщинам требуется больше времени, чтобы освоиться в новых условиях.

2.2 Изучение особенностей трудовой послевузовской адаптации выпускников-гуманитариев

В качестве второго метода для данного исследования мы выбрали метод интервью. На наш взгляд, он наиболее подходит для более глубокого изучения особенностей трудовой послевузовской адаптации выпускников-гуманитариев. Интервью носило характер индивидуального,

формализованного с заранее составленным списком вопросов. Было проведено семь интервью с выпускниками, которые окончили вуз и уже работают в организациях. План интервью состоял из 7 открытых вопросов. Таким образом респондент мог свободно развернуто отвечать и добавлять различные комментарии, обосновывающие его точку зрения. Фиксирование данных происходило непосредственно во время беседы, чтобы выделить все важные моменты.

Первый вопрос посвящен планам, которые строили выпускники на будущее, заканчивая университет. Был задан вопрос: «Заканчивая университет, Вы уже строили планы на будущее, расскажите о планах и совпали ли они с Вашей карьерой?», – каждый из респондентов дал следующий ответ:

С. В.: «Да, конечно, я строил определенные планы и имел свое представление о своем будущем. Думаю, к окончанию университета планы строят все выпускники, но вот с реализацией таких планов возникают трудности, скорее всего, мешают наши амбиции. У меня уже были на примете организации, в которых я бы хотел работать, но мои желания превзошли мои возможности. Там я не работаю, но организация, в которой работаю сейчас, ничуть не уступает, тут я могу реализовать все свои внутренние потенциалы. Поэтому я считаю, что мои планы совпали с карьерой, хоть и не буквально».

А. А.: «Конечно, все мы стараемся придерживаться определённого плана. Даже поступая в университет уже появляются какие-то задумки. Однако на деле не все они реализовались. Изначально я планировала заняться маркетингом в фирме, помогать продвигать товар и заниматься разработкой дизайна для онлайн-рекламы. На деле же я стала преподавателем английского в лингвистическом центре и работником частного детского сада. Уже более пяти лет я там работаю и это дело приносит радость. Могу сказать, что не всегда плохо, что наши планы не

реализовались так как нужно. Я люблю свое дело, о котором даже не задумывалась».

И. В.: «Я не любитель строить планы, поэтому планы не строила, решила отталкиваться от обстоятельств, как говорится, буду плыть по течению. Возможно, не строю планы, так как очень разочаровываюсь, если что-то идет не так. Поэтому сейчас, разочарования как такового не испытываю. А моей работой я довольна, на мой взгляд, работа есть работа, очень мало людей, которые довольны своей работой на 100%. Пока меня все устраивает, а дальше будет видно».

К. В.: «Заканчивая университет планировала устроиться на работу по своей специальности, к моему большому сожалению, с действительностью эти планы не совпали. Я не смогла устроиться по специальности, так как возникли трудности при трудоустройстве. Сейчас работаю там, куда смогла устроиться, чему я не очень рада. На этой работе меня устраивает только график работы и к сожалению, на этом все».

Н. К.: «Я не могу с полной уверенностью сказать, что я строила планы, но задумки и какие-то представления у меня все же были. Перед выпуском нам было заверено, что нас ждет сказочное будущее, но при поиске работы, для меня это сказочное будущее развеялось, как сон. Оказалось, все не так-то просто, и таких как я очень много. Поэтому мои задумки, не могу назвать их планами, вообще не совпали с тем, что сейчас происходит в моей жизни».

М. Ю.: «Перед своим выпуском в моей голове было большое количество планов, и они менялись со скоростью света, я не представлял в своей голове какое-то конкретное место работы, а просто определил для себя критерии поиска, а также того, что мне будет интересно. После попробовал себя в нескольких сферах и нашел то, что соответствует моим критериям и желаниям. С уверенностью, могу сказать да, мои планы реализованы. Но я не останавливаюсь и продолжаю совершенствоваться в своем любимом деле».

Д. Б.: «Строила. Найти хорошую работу, которая бы меня устраивала и в плане денег и в психологическом комфорте. Да. Все сошлось».

По мнению респондентов, все выпускники имеют некие планы на свою дальнейшую карьеру. Но не у всех респондентов эти планы были реализованы, а также не все довольны своей карьерой. Также для нескольких респондентов нереализованность их планов оказалась большим стрессом, что позволило им усомниться в своих силах, а также заставило пересмотреть вид деятельности.

Далее мы узнали у респондентов, что помогало им при поиске работы или в самой работе. Вопрос звучал так: «Какие знания, преподававшиеся в университете, помогли Вам в поиске работы или в работе? А какие наоборот мешали?»

С. В.: «При поиске никакие особо знания мне не помогли. А вот в самой работе я использовал очень много знаний и навыков, приобретенных в университете, так, например, мне оченьгодились знания таких программ, как Word и Excel, а также мнегодились навыки презентаций чего-либо, я грамотно использовал это при презентации самого себя потенциальным работодателям. Я считаю, что именно это помогло рассмотреть меня как профессионала своего дела».

А. А.: «Знания психологии и педагогики оченьгодились, так как работаю я с людьми, а по большей части с детьми».

И. В.: «Я никогда не работала по профессии, которой обучалась в университете. Поэтому, в принципе, знания полученные в процессе образования мне пока негодились».

К. В.: «Больше помогли практические навыки и знания. Помешали, не могу сказать, что какие-то навыки или знания помешали».

Н. К.: «Так как моя работа связана с людьми, то мнегодились знания психологии, которые мы проходили в университете, также у нас было много практики на компьютерах, что позволило повысить мне свой уровень. Я думаю, что все знания, которые преподавали в университете,

могут только помочь, а помешать никак не могут, единственное, они могут просто не понадобиться».

М. Ю.: «Все знания мне пригодились, я думаю, что от человека зависит, нам дали знания, а уже наша цель правильно их интерпретировать и использовать, у меня это получилось».

Д. Б.: «Так сразу и не скажешь...помогли чисто профильные знания».

Каждый из респондентов отметил, какие-то навыки или знания, которые поспособствовали ему или в поиске работы, или же в самой работе, даже если они работают не по специальности, ими были использованы универсальные знания.

Затем мы решили узнать у респондентов, как долго они находились в поиске работы. На вопрос: «Сколько времени у Вас ушло на поиск работы?», – каждый из респондентов дал следующий ответ:

С. В.: «Через месяц после своего выпуска я устроился в организацию, где месяц я должен был пройти испытательный срок, но по истечению моего испытательного срока, я понял, что это не мое. Пока искал более подходящее место работы, работал в этой организации, это заняло около 3-х месяцев».

А. А.: «Мне очень повезло, работу я нашла за 2 месяца, так как меня посоветовали в эту организацию мои знакомые, которые работали там. Я очень переживала, что буду без работы долгое время, но все сложилось более удачно для меня».

И. В.: «Первоначально я искала работу по принципу "куда возьмут", чтобы поскорее наступила финансовая независимость от родителей. А далее, работая, параллельно искала то, что уже подходит мне. На это мне понадобилось чуть меньше года».

К. В.: «На поиск работы у меня ушло большое количество времени, около года я искала работы, это очень тяжелый период для меня, приходилось перебиваться незначительными подработками, которые отнимали много времени и не приносили должного дохода».

Н. К.: «Много времени ушло на поиски, конкретно сказать не могу даже...Мною было пройдено большое количество собеседований и всевозможных подработок».

М. Ю.: «Около года я потратил на то, чтобы найти себя и место работы, которым я буду доволен».

Д. Б.: «Около 2-ух месяцев».

Далее мы решили узнать, с какими трудностями, по мнению интервьюированных, они столкнулись при поиске работы. Ответы интервьюированных оказались следующими:

С. В.: «Главная трудность заключается в том, что все работодатели требуют наличие опыта, то есть на вакансию с более-менее достойной оплатой очень трудно устроиться без опыта работы. А также с недоверием относятся к возрасту выпускников, что дает им возможность усомниться в профессионализме нашем».

А. А.: «У меня не получилось найти работу по специальности, наверное, это и есть главная трудность».

И. В.: «По специальности я не хотела работать и не искала работу. Но по опыту знакомых, знаю, что в Тольятти достаточно сложно это сделать».

К. В.: «Требование опыта работы».

Н. К.: «Во-первых, большая проблема найти работу по специальности с достойной заработной платой, во-вторых, отсутствие у выпускников опыта работы, в-третьих, не все могут справиться со стрессом во время поисков работы, в-четвертых, к выпускникам из-за возраста относятся предвзято, то есть не оценивают их профессиональные качества. Это одни из основных проблем, а так, думаю, их еще больше».

М. Ю.: «Для меня большой проблемой был медицинский осмотр, так как он мне требовался для работы, я много времени потратил на него. Больше трудностей я не испытал, так как четко знал, как мне нужно действовать. Но ребята, с которыми я выпускался долго не могли найти

работу, так как опыт у нас небольшой и мало кто из работодателей относится к нам серьезно».

Д. Б.: «Необходимость опыта работы и небольшой выбор свободных вакансий».

Всеми респондентами была отмечена такая проблема, как отсутствие опыта работы, из-за которой многим было отказано. Также некоторые отмечали, что работодатели с опасением относятся к молодому возрасту выпускников.

Далее мы задали респондентам следующий вопрос: «На Ваш взгляд, какими качествами должен обладать студент (будущий выпускник) чтобы устроиться на работу по специальности?». Ответы на этот вопрос были такими:

С. В.: «На мой взгляд, выпускник должен обладать такими качествами, как коммуникабельность, чтобы достойно представить себя перед работодателями, а также презентовать себя достойно».

А. А.: «Во-первых, терпением, иногда приходится ходить на собеседование несколько месяцев подряд и получать отказы. Во-вторых, необходимо иметь большой запас энтузиазма. Человека, который знает, чего хочет и как он этого добьётся видео сразу. Такая личность быстро привлечёт внимание работодателя».

И. В.: «Коммуникабельность, умение пользоваться полученными знаниями, мобильность».

К. В.: «Активность, общительность, трудолюбие».

Н. К.: «На мой взгляд, это работа в команде, лидерские качества, самопрезентация, упорство, профессионализм, главное учиться».

М. Ю.: «Я полагаю, что студенту (будущему выпускнику) для того, чтобы устроиться на работу по специальности, необходимо обладать следующими качествами: - энергия и желание работать, энтузиазм; - способность к творчеству, способность предлагать решения, находить нестандартные методы; - целеустремленность, нацеленность на

достижение результата, умение доводить начатое до конца; - устойчивость и сопротивляемость; - пунктуальность, организованность, ответственность; - вежливость, доброжелательность; - опрятность в одежде; - способность избегать(разрешать) конфликтные ситуации».

Д. Б.: «Коммуникабельность, желанием развиваться и все время совершенствоваться в профсфере».

Большинство интервьюируемых выделяют такие качества: самопрезентация, коммуникабельность, стрессоустойчивость и целеустремленность. По их мнению, именно эти качества позволяют добиться рабочего места, а также позволяют работодателю оценить их по достоинству.

Далее мы узнали у респондентов, как проходил их процесс адаптации на новом месте. Вопрос звучал так: «Как проходил процесс Вашей адаптации на рабочем месте?»:

С. В.: «Этот период для меня прошел довольно быстро, потому что коллектив ко мне настроен был положительно, всячески консультировали меня в каких-то сложных вопросах, также руководитель помогал, если нужна была помощь. Было не сказать, что очень трудно, но и легко тоже не было. Единственное, долго свыкался со своими новыми обязанностями и со своей новой должностью».

А. А.: «Директор заведения понаблюдал за мной первые три занятия, подсказывала, как и что будет лучше сделать. Первое время было очень много вопросов, в некоторых моментах я даже терялась, но мне помогали.».

И. В.: «Могу сказать, что я в течение месяца практически адаптировалась к новому месту работы. Не знаю, быстро это или нет. Но мне повезло с коллективом: когда у меня возникали трудности, мне всегда приходили на помощь».

К. В.: «Для меня это был некий стресс. Из-за этого я очень долго не могла запоминать информацию, которую мне давали во время обучения,

была рассеяна, невнимательна, всегда сомневалась, а правильно ли я делаю и т.д., но поддержка близких помогла мне справиться со всем этим».

Н. К.: «Первое время очень долго мне приходилось привыкать к новому графику жизни, новому коллективу и новым обязанностям. Коллектив принял хорошо, но так как коллектив новый, мне необходимо было время привыкнуть».

М. Ю.: «В течение 3-х месяцев я полностью адаптировался к своему новому рабочему месту, прошел все необходимое обучение, инструктаж, получил все необходимые документы для полноценной своей работы».

Д. Б.: «Первый месяц адаптировалась и к коллективу, и к работе, во второй более-менее привыкла к коллективу».

Далее мы попросили респондентов рассказать о программах адаптации в их организациях. Ответы на этот вопрос были такими:

С. В.: «Как таковых программ нет, просто у меня был сотрудник этой организации, который обучал и рассказывал все, можно сказать, что у меня был наставник».

А. А.: «В нашей организации отсутствуют официально зарегистрированные программы адаптации. На работу берут специалистов с опытом работы и готовых приступить сразу же к работе».

И. В.: «Программы как таковой у нас нет, была предоставлена сама себе. За помощью обращалась к коллективу, руководителю».

К. В.: «В период адаптации мне помогали в моральном плане только близкие, а на рабочем месте меня просто обучали моим обязанностям. Для меня программы адаптации – это действия, направленные на снижение стресса, а также на повышение работоспособности. К сожалению, я справлялась сама».

Н. К.: «Насколько я знаю, то никаких программ у нас нет. По крайней мере, со мной не проводилось ничего».

М. Ю.: «В период моей адаптации на рабочем месте за мной был закреплен один из сотрудников, который помогал мне. Также руководитель

был полностью заинтересован в помощи мне, а коллектив даже устроили некое «посвящение», чтобы мне было проще адаптироваться».

Д. Б.: «Я, конечно, слышала, что существуют такие программы, но у нас такого нет. В первый же свой рабочий день, меня направили в «свободное плавание», я сама справлялась со своими трудностями, а если не могла справиться, то искала тех, кто поможет».

У большинства респондентов в организациях программ адаптации, как таковых, не было. Респонденты принадлежали сами себе, им приходилось справляться с трудностями самим. Лишь у некоторых из респондентов был наставник, который помогал им адаптироваться к новому рабочему месту, а также обучал. Большинству интервьюируемых нужны были помощники, так как сами они не справлялись со своими новыми обязанностями.

Также респондентам был задан вопрос: «Что бы Вы могли предложить, чтобы процесс адаптации проходил более успешно и проще?» – каждый из респондентов дал следующий ответ:

С. В.: «Я думаю, что метод наставничества очень результативный и эффективный. Также можно проводить с новыми рабочими всевозможные тренинги. Кстати, не помешал бы психолог в организации, так как для многих это стрессовые ситуации».

А. А.: «Я бы предложила ввести мероприятия по сплочению коллектива, различные небольшие собрания, где каждый мог бы поделиться своим опытом и задать возникающие вопросы другим коллегам организации».

И. В.: «Для каждого это индивидуально, поэтому даже не знаю».

Н. К.: «Я бы предложила проводить в начале тестирование, чтобы понять, чему подвержен человек, и уже исходя из этого тестирования искать методы решения. То есть, если у работника, например, проблемы с коллективом, то провести какие-то мини-игры на сплочение или знакомство. Если работник не справляется со своими обязанностями, то провести обучение и углубленно рассмотреть те проблемы, которые

выявлены при тестировании. Или вместо тестирования, можно проводить беседы с психологом».

М. Ю.: «Определенно в организации должен быть сотрудник, который будет обучать новых работников, а также будет адаптировать новых сотрудников к их новым обязанностям».

Д. Б.: «Совместное времяпровождение с коллективом вне работы, взаимодействие при общей работе».

Следующий вопрос посвящен коллективу на новом рабочем месте, а также трудности, с которыми столкнулись выпускники. Был задан вопрос: «Как Вас принял коллектив? Какие были трудности?» – каждый из респондентов дал следующий ответ:

С. В.: «С коллективом проблем не было, так как все были настроены дружелюбно. Но я думаю это связано с тем, что большинство из них были близки моему возрасту».

А. А.: «Мне было довольно легко влиться в рабочий коллектив. Мои коллеги очень приветливые и доброжелательные, а наш директор очень мудрая женщина».

И. В.: «В любом коллективе есть личности, у которых характер, установки, взгляды противоположные твоим. И у меня случались конфликты, потому что я не молчала, а высказывала свое мнение или поступала не так, как они мне советовали или даже приказывали. Но большинство коллег меня поддерживало и это мне помогло».

К. В.: «Очень переживала по этому поводу, но коллектив принял хорошо, трудностей не возникло».

Н. К.: «Да никаких проблем не было, но ко всем я относилась с осторожностью. А да, еще в начале я очень переживала за этот момент».

М. Ю.: «Сначала у меня был страх, что меня не примут в коллективе, так как почти весь коллектив состоит из взрослых мужчин, а я молодой парень. Думал, что будут относиться предвзято, но я ошибался, меня отлично приняли».

Д. Б.: «Хорошо. Особо никаких».

У большинства опрошенных не было никаких проблем с коллективом. Только один из интервьюируемых имел конфликты с частью коллектива, но они были быстро решены. Исходя из этого, можно сказать, что коллектив на рабочем месте зачастую лояльно относится к новому работнику, при этом старается облегчить процесс его адаптации и всячески помогает адаптанту.

Также респондентам был задан вопрос: «Что бы Вы посоветовали выпускнику, которой вот-вот закончит университет?» – каждый из респондентов дал следующий ответ:

С. В.: «Не рассчитывать на то, что сразу начнут зарабатывать огромные суммы денег. А так терпения, не всегда все достается сразу, нужно иногда очень много времени и сил потратить. А также достичь всех поставленных целей».

А. А.: «Я бы посоветовала не переживать и никуда не торопиться. Каждый найдёт своё место, которое будет ему по душе. Главное, не стесняться пробовать новые и новые позиции, переходить из места в место».

И. В.: «Запастись терпением и понять, что всех целей можно достигнуть, но только не сразу, для этого нужно "немного" поработать».

К. В.: «Нарабатывать больше практического опыта».

Н. К.: «Терпения в поисках работы по специальности, немного упорства и все получится!»

М. Ю.: «Терпения, усидчивости, и удачи, которая очень часто определяет наше будущее!»

Д. Б.: «Не бояться нового и уметь применять свои знания в практике».

Завершающий вопрос интервью звучит следующим образом: «Как Вы считаете, какие особенности есть в адаптации выпускников гуманитарных профессий?» – На что интервьюированные ответили следующее:

С. В.: «На мой взгляд, одной из особенностей является большая конкуренция на рынке труда, так как из года в год выпускников с

гуманитарным образованием больше, чем с техническим. С психологической точки зрения, людям с гуманитарным образованием приходится работать с людьми, а это тяжело».

А. А.: «Одна из особенностей адаптации выпускников гуманитарных направлений в том, что их ждёт работа с людьми, поэтому им важно иметь коммуникативные навыки, уметь подстраиваться, но и отстаивать свою точку зрения».

И. В.: «Я думаю, что различия нет с другими, так как, все мы люди, всем нам бывает тяжело».

К. В.: «У гуманитарных специалистов, по моему мнению, конкуренция на рынке труда гораздо выше, что вызывает свои трудности».

Н. К.: «Думаю, что очень высокая конкуренция у них, а еще, как мне кажется, очень мало уделяется времени практике в гуманитарных профессиях, из-за этого им сложнее вливаться в новую рабочую обстановку».

Д. Б.: «Тесное взаимодействие с коллективом и работа с людьми в начале адаптации проходит не всегда легко».

Исходя из проведенного интервью, можно отметить следующее:

- ✓ у гуманитарных специалистов высокая конкуренция на рынке труда;
- ✓ также выпускникам гуманитарных направлений нужно быть морально готовым к большому объему работы с людьми;
- ✓ большое значение имеет опыт работы;
- ✓ при устройстве на работу работодатели мало внимания уделяют процессу адаптации;
- ✓ коллектив к новым сотрудникам настроен положительно, а также при необходимости не отказывает в помощи.

Таким образом, данным исследованием мы подтвердили, что процесс адаптации представляет собой сложный многоаспектный процесс, которому нужно уделять достаточное количество времени и внимания, так как от этого

зависит эффективность и производительность всей организации. Во многих компаниях адаптации уделяется мало внимания. Проблема в том, что далеко не каждый человек способен самостоятельно быстро найти всю нужную ему для полноценной работы информацию. Работодателем нужно направить свои силы на разработку программ адаптации, так как они могут потерять ценного сотрудника, из-за того, что в свое время с ним не проводилось мероприятий по адаптации, в следствие чего он просто не смог полностью раскрыть свой потенциал. Кроме того, здесь очень многое зависит от корпоративной культуры. Конечно, при благожелательном отношении сотрудников компании к новому коллеге он довольно быстро войдет в курс дела.

Заключение

Процесс адаптации является основным процессом во взаимоотношениях человека с окружающим миром, который выражается в приспособлении к изменяющимся условиям этой среды. Данный процесс неоднозначен, и зависит от многих факторов и критериев. Факторы адаптации бывают внешние и внутренние. К внутренним относятся ряд психологических свойств личности, ценностные ориентации, социально-демографические характеристики (семейное положение, наличие детей, возраст, пол). К внешним факторам относятся специфические характеристики деятельности и особенности социальной организации коллектива. На практике довольно редко в компаниях уделяется внимание адаптационным процессам, «акклиматизации» новых сотрудников. Как правило, происходит стихийная адаптация нового сотрудника на рабочем месте, без каких-либо адаптационных программ.

В выпускной квалификационной работе рассмотрена проблема послевузовской адаптации выпускников-гуманитариев.

Подводя итог проведенной работе, можно сделать следующие выводы:

1. Понятие «адаптация» – многоаспектное. Ученые, занимающиеся исследованиями в области педагогики, психологии, философии, социологии по-разному подходят к пониманию сущности понятия «адаптация».

2. В результате исследовательской работы была достигнута ее цель: изучение процесса адаптации выпускников-гуманитариев.

3. Также решены задачи исследования: проанализированы отечественные и зарубежные теоретические подходы к проблеме адаптации молодых специалистов; выявлены факторы, определяющие процесс адаптации молодых специалистов/выпускников; проанализированы механизмы адаптации выпускников-гуманитариев.

Также нами были составлены рекомендации, для оптимизации процесса адаптации. Нами предлагается разделить весь процесс адаптации в

организации на 3 условных адаптации – это социально-психологическая адаптация, которая включает в себя успешное вхождение адаптанта в коллектив, знакомство с культурной средой организации, а также включает в себя мотивационную составляющую к профессиональной деятельности; это профессиональная адаптация, включающая в себя полное овладение профессиональными знаниями, умениями и навыками, а также возможность успешно реализовать их в практике; это организационно-трудовая адаптация, которая знакомит адаптанта с новыми условиями труда, его обязанностями.

Социально-психологическая адаптация. Могут проводиться следующие мероприятия:

1. Рассмотреть и утвердить должность специалиста-психолога.
2. Организовать психологические консультации с новым работником.
3. При поступлении на работу провести диагностику психологического уровня адаптации (анкетирование, тестирование, беседа).
4. Разработать мероприятия, способствующие на успешное вхождение в коллектив.

Профессиональная адаптация. Могут проводиться следующие мероприятия:

1. Составление примерного плана адаптации.
2. Проведение с работником бесед, консультаций, касающихся приобретения им профессиональных навыков.
3. Составление учебного материала, а также выделение свободного времени для его изучения, консультирование по возникшим вопросам.
4. Тестирование на усвоение профессиональных навыков, знаний и умений.

Организационно-трудовая адаптация. Могут проводиться следующие мероприятия:

1. Закрепить за новым сотрудником наставника, который выбирается из опытных сотрудников организации, который обладает высоким

уровнем профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешной работы новому сотруднику.

2. Беседы с работником по вопросам, возникающим в ходе процесса адаптации.

3. Всесторонняя помощь новому сотруднику, способствующая получению необходимых профессиональных качеств и навыков.

Список используемой литературы и источников

1. Ананьева Т. Н., Илюхина Г. И., Кобелева О. В. Процессы профессиональной адаптации выпускников вузов на рынке труда в сфере обслуживания // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. – 2015. – №1.
2. Ахмерова Д.Ф. Диагностика профессиональной адаптации выпускника образовательного учреждения // Педагогический журнал. – 2016. – Том 6. – № 6А. – С. 122-129.
3. Бавыкина Е. Н. и др. Особенности регионального рынка труда в условиях реализации компетентностного подхода // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2015. – №. Т13. – С. 4356-4360.
4. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л.: Наука, 1988. – 270 с.
5. Бондарева Т. В. К вопросу о социальной адаптации студентов в процессе планирования их профессиональной карьеры // Проблемы педагогической инноватики в профессиональном образовании. – 2018. – С. 384-388.
6. Бондаренко В.А Социальная адаптация личности: понятие и сущность. М.: ГИТИС, 2009. – 258 с.
7. Бородулина И. В. Основные проблемы трудоустройства молодых специалистов // Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития. – 2015. – С. 160-162.
8. Будякова Т. П., Полякова Т. А. Психологические аспекты трудоустройства современных выпускников вузов (Круглый стол "Партнерство в сфере подготовки кадров", Елец, 26 июня 2018) // Психолого-педагогические исследования. – 2018. – Т. 10. – №. 3. – С. 160-165.
9. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. – М.: Прогресс, 1990. – 880 с.
10. Гарькин И. Н., Медведева Л. М., Назарова О. М. Профессиональная адаптация студентов в процессе производственной

практики //Вестник ПГУАС: строительство, наука и образование. – 2016. – №. 2. – С. 97-100.

11. Гильфантинова Д.Р. Психолого-педагогическая модель адаптации выпускников-психологов к профессиональной деятельности // Педагогика и психология образования. – 2018. – №1.

12. Гордон Л. А. Социальная адаптация в современных условиях // Социологические исследования – 1994. – № 8/9. – С. 4-11.

13. Е. П. Александров Модели профессиональной адаптации студентов // Вестник ТИУиЭ. – 2005. – №1. – С. 13-21.

14. Зарубина Е. В., Петрова Л. Н. Технологии и методы адаптации человеческих ресурсов //Аграрное образование и наука. – 2016. – №. 4. – С. 33-39.

15. Заярская Г. В., Фомина С. Н. Особенности подготовки будущих специалистов по работе с молодежью: контекст реализации молодежной политики в условиях современной России //Педагогическое образование и наука. – 2015. – №. 2. – С. 62-68.

16. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда //Социологические исследования. – 2015. – Т. 5. – №. 5. – С. 114-122.

17. Карезин В. Куда податься молодому специалисту? //Управление персоналом. – 2000. – №2. – С.63-65

18. Колтунова Ю. И. Трудности трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников вузов // Вестник ЧелГУ. – 2014. – №24 (353).

19. Кремер К. И., Власов А. Б., Назарова В. И. Адаптация выпускников вузов к рынку труда. М., 2017.

20. Кристоф А.Л. Адаптация и инновация на работе. М.: Бизнес Букс, 2007. – 282с.

21. Кузнецов П.С. Адаптация как функция развития личности. – Саратов, 1991.

22. Мертон Р. К. Социальная структура и аномия // Социологические исследования. – 1999. – №3. – С.104-114.
23. Мертон, Р. Социальная теория и социальная структура. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2006. – 873 с.
24. Молчанова Е. В., Сердюк И. И. Проблемы востребованности и конкурентоспособности специалистов //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. – Т. 3. – №. 11.
25. Морковкин Д. Е. и др. Профессиональные траектории выпускников вузов и их трудовая адаптация //Социодинамика. – 2016. – №. 12. – С. 54-67.
26. Овсяник Ольга Александровна Социально-психологические особенности адаптации личности // СИСП. – 2012. – №1.
27. Парсонс Т. О структуре социального действия. — М.: Академический проект, 2000. – 880 с.
28. Парсонс Т. Функциональная теория изменения //Американская социологическая мысль: тексты/ под ред. В.И. Добренькова. М, 1994.
29. Петровичев В. М. Процесс профессиональной адаптации молодых специалистов как объект научного исследования // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. – 2012. – №1-1.
30. Самара Г.Н. Социокультурная адаптация молодежи в период радикальных трансформаций. – М.: ООО «Фирма Светотон ЛТД», 2004. – 205 с.
31. Соколов Е. Профессиональное становление личности специалиста-гуманитария. – Litres, 2017.
32. Труфанова Татьяна Анатольевна Профессиональная адаптация выпускников вузов как особой категории рабочей силы // Социально-экономические явления и процессы. – 2014. – №2.
33. Шершень И. В., Емельянова О. Я. Моделирование процесса адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности

//Международна научна школа «Парадигма». Лято. – 2015. – №. 8. – С. 300-303.

34. Шершень И. В., Емельянова О. Я., Самсонов В. С. Проблема профессионального становления и адаптации выпускников вузов и молодых специалистов //Современные проблемы науки и образования. – 2015. – №. 6. – С. 389-389.

35. Шингаев С. М. Психологическое обеспечение профессионального здоровья выпускников вузов при адаптации к профессиональной деятельности //Вестник Омского университета. Серия «Психология». – 2018. – №. 3.

36. Шмелёва С. А. Модель профессиональной подготовки выпускника педагогического вуза // Вестник ТГПУ. – 2012. – №5.

37. Юшкова С. А., Красниковский В. Я. Культурная предрасположенность и успешность профессиональной адаптации выпускников вузов // Власть. – 2018. – №8.

Приложение

Приложение 1

Программа эмпирического исследования:

«Особенности послевузовской адаптации выпускников-гуманитариев»

Обоснование проблемы исследования. Заканчивая высшее учебное заведение, молодой выпускник становится на рынок труда. Ему необходимо использовать свои навыки и знания, которые он получил в процессе обучения, но не у всех выпускников этот этап проходит хорошо. В современных социальных условиях практически каждый второй выпускник вуза сталкивается с серьезными проблемами при трудоустройстве и поэтому многие из них часто вынуждены работать не по специальности.

Сегодня многие работодатели выделяют несоответствие качества вузовской подготовки молодых специалистов требованиям практической трудовой деятельности. Выпускник вуза обладает положительными деловыми качествами в профессиональной деятельности. Он энергичен, инициативен, общителен, исполнитель, легко осваивает новые знания, имеет разносторонние интересы, активен, имеет стремление к профессиональному росту. Но работодатели среди положительных качеств выпускников отмечают и отрицательные. Среди них выступают: неопытность в практической деятельности, завышенные амбиции по отношению к карьерному росту, ожидания высокой по размеру заработной платы, неопытность, завышенная самооценка, отсутствие умения работать в команде.

Молодой специалист от работодателя ждет больших возможностей в построении своей карьеры, ожидает сразу получать высокие доходы и хочет повысить свою профессиональную подготовку. Работодатели же от выпускников вузов ожидают такие качества как: целеустремленность, умение работать в команде, сильную профессиональную подготовку. Несовпадение взаимных ожиданий работодателей и молодых специалистов способствует

появлению стресса у молодых специалистов, которые только начинают свой профессиональный путь, а это затрудняет трудовую адаптацию.

Целью данного исследования является выявление особенностей процесса трудовой адаптации выпускников-гуманитариев.

Из данной цели вытекают следующие **задачи**:

1. Изучить основные проблемы адаптации молодых специалистов к новым условиям: степень и причины неудовлетворенности предприятием, организация труда, морально-психологический климат сложившийся в коллективе.
2. Определить степень удовлетворенности взаимоотношениями молодого специалиста в трудовом коллективе.
3. Изучить отношение молодых специалистов к своей работе в организации.
4. Выявить особенности адаптации молодых специалистов в трудовом коллективе.

Объект пилотажного исследования – это выпускники-гуманитарии, вступившие в трудовую деятельность.

Предмет исследования – особенности трудовой адаптации выпускников-гуманитариев.

Гипотезы социологического исследования:

1. Большинство выпускников не удовлетворены условиями труда.
2. Большинство выпускников не приняты коллективом, а также считают, что морально-психологический климат в организации неблагоприятный.
3. Большинство выпускников не видят перспектив в карьере, работая в организации.
4. На этапе адаптации большинство выпускников были предоставлены самим себе.
5. Предположительно, что мужчины в большей степени удовлетворены процессом адаптации.

6. В процессе адаптации мужчины более самостоятельны, чем женщины.

Системный анализ объекта исследования

Блок 1. Оценка степени адаптации и отношения адаптанта к организации или предприятию.

1. Степень удовлетворенности или неудовлетворенности предприятием.
2. Оценка организации труда.
3. Оценка морально-психологического климата в коллективе.

Блок 2. Внешние и внутренние факторы, повлиявшие на выбор организации.

1. Наличие карьерного роста.
2. Заинтересованность профессией.

Блок 3.

1. Качества характера, которые помогли преодолеть трудности адаптации.
2. Трудности в период адаптации.
3. Помощь в период адаптации.

Блок 4. Социально-демографические характеристики.

1. Пол.
2. Возраст.
3. Материальное положение семьи.

Теоретическая интерпретация социологических понятий

В данном исследовании мы руководствовались следующими понятиями:

Адаптация – приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям внешней среды.

Социальная адаптация – процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды; вид взаимодействия личности с социальной средой.

Трудовая адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором и человек, и трудовая среда оказывают

активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.

Молодой специалист –молодым специалистом считается работник, который получил начальное, среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения.

Выпускник – человек, окончивший образовательное учреждение.

Гуманитарий – это человек, который привык созерцать все происходящее, при этом, не вмешиваясь в него, если нет такой необходимости.

Выпускник-гуманитарий– человек, окончивший образовательное учреждение гуманитарного направления.

Приложение 2

Анкета

Уважаемый респондент! Кафедра социологии Тольяттинского государственного университета проводит социологическое исследование на тему: «Трудовая адаптация выпускника вуза». Просим Вас по возможности ответить на все вопросы анкеты, выбрав вариант ответа, более точно отражающий Ваше мнение. Опрос анонимный.

Ваши ответы будут использоваться только в обобщённом виде.

1. В каком году Вы окончили ВУЗ?

1. В 2015 году
2. В 2016 году
3. В 2017 году
4. В 2018 году
5. Другое _____

2. Сколько времени Вы уже работаете в организации?

1. От 1 до 6 месяцев
2. От 6 месяцев до 9 месяцев
3. От 9 месяцев до 12 месяцев

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

1. Близкое расположение к дому
2. Хороший коллектив
3. Высокая заработная плата
4. Удобный график
5. Престиж организации
6. Карьерный рост
7. Другое _____

4. В какой мере Вы удовлетворены следующими факторами в Вашей организации?

	Совершенно удовлетворен	Удовлетворен	Затрудняюсь ответить	Не удовлетворен	Совершенно не удовлетворен
Содержание труда					
Занимаемая должность					
Соответствие характеристики работы моим способностям и склонностям					
Наличие перспективы должностного продвижения					
Возможность повышения квалификации					

Режим работы					
Заработная плата					
Наличие системы льгот					
Помощь и поддержка руководителя					
Отношения с руководителем					
Отношение с коллективом					

5. Случаются ли у Вас конфликты с руководителем/коллективом?

	Очень часто	Часто	Редко	Очень редко	Никогда
Руководитель					
Коллектив					

6. Вам больше нравится работать:

1. В сплоченном коллективе коллег, где результаты деятельности зависят от каждого
2. Работать индивидуально, не пересекаясь с коллегами
3. Другое _____

7. Оцените по 5-ти балльной шкале насколько выражены нижеприведенные качества в Вашей организации:

	1	2	3	4	5
Взаимоуважение					
Взаимопонимание					
Помощь и сотрудничество					
Справедливое распределение обязанностей					
Возможное проявление инициативы					

8. Как бы Вы охарактеризовали Ваш коллектив?

1. Мы как «семья», всегда друг другу помогаем
2. Есть я, а коллектив отдельно
3. Я не считаю нас коллективом, каждый сам за себя
4. Другое _____

9. Можете ли Вы утверждать, что уже полностью адаптировались в коллективе и в организации?

1. Да
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить

10. Что Вам кажется наиболее сложным в период адаптации к новым условиям?

1. Новые обязанности
2. Принятие правил и норм организации, с которыми я не совсем согласен
3. Влиться в коллектив
4. Условия труда
5. Новый график
6. Другое _____

11. Проводились ли мероприятия в первые месяцы Вашей работы на новом месте для улучшения адаптации? Если да, то какие?

1. Да, проводились (какие?) _____
2. Нет

12. В период адаптации на новом рабочем месте:

1. У меня был наставник, который помогал мне во всем
2. Пришлось разбираться самому (самой), помощь наставника была необходима
3. Разбирался (-ась) сам (сама), помощь наставника была не нужна
4. У меня был наставник, но он скорее мешал, чем помогал
5. Другое _____

13. Как Вы решали проблемы, которые возникали в адаптационный период?

1. Обращался (ась) за помощью к коллегам
2. Обращался (ась) за помощью к руководителю
3. К друзьям, знакомым, работающим в этой сфере
4. Справлялся (ась) сам (сама)
5. Другое _____

14. Как долго Вам нужна была чья-либо помощь в работе?

1. До 1 месяца
2. До 3 месяцев
3. До 6 месяцев
4. До сих пор требуется помощь

15. Какие качества характера помогают Вам справиться с новыми условиями?

1. Целеустремленность
2. Настойчивость
3. Терпимость
4. Трудолюбие
5. Коммуникабельность
6. Доброжелательность
7. Стрессоустойчивость
8. Многозадачность
9. Чувство юмора
10. Самоуверенность
11. Другое _____

16. Какие качества характера мешают Вам справиться с новыми условиями?

1. Настойчивость
2. Многозадачность
3. Амбициозность
4. Обидчивость
5. Мнительность
6. Неусидчивость
7. Отсутствие чувства юмора
8. Самоуверенность
9. Скромность
10. Слабая коммуникабельность
11. Другое _____

17. Кем Вы работаете в настоящее время?

1. Педагог, работник культуры, науки;
2. Менеджер;
3. Работник здравоохранения (врач, медсестра, фармацевт);
4. Инженер, конструктор, программист;
5. Предприниматель;
6. Служащий в офисе;
7. Квалифицированный рабочий на производстве, в строительстве, на транспорте;
8. Работник сферы обслуживания;
9. Работник торговли (продавец, консультант);
10. Водитель;
11. Неквалифицированный рабочий;
12. Работник правоохранительных органов, охраны;
13. Другое(укажите, кем именно) _____

18. Ваш пол?

1. Мужской
2. Женский

19. Ваш возраст _____**20. Как Вы оцениваете материальное положение Вашей семьи?**

1. Выше среднего (чаще всего не имеем материальных затруднений)
2. Отличное (практически ни в чем себе не отказываем)
3. Среднее (иногда испытываем материальные затруднения)
4. Ниже среднего (приходится во многом себе отказывать)
5. Очень трудное (едва сводим концы с концами)

Вопросы интервью на тему:**«Особенности послевузовской адаптации выпускников-гуманитариев»**

1. Закончивая университет, Вы уже строили планы на будущее, расскажите о планах и совпали ли они с Вашей карьерой?
2. Какие знания, преподававшиеся в университете, помогли Вам в поиске работы или в самой работе? А какие наоборот мешали?
3. Сколько времени у Вас ушло на поиск работы?
4. С какими трудностями Вы столкнулись при поиске работы по специальности?
5. На Ваш взгляд, какими качествами должен обладать студент (будущий выпускник) чтобы устроиться на работу по специальности?
6. Как проходил Вашей адаптации на рабочем месте?
7. Расскажите о программах адаптации в Вашей организации?
8. Что бы Вы могли предложить, чтобы процесс адаптации проходил более успешно и проще?
9. Как Вас принял коллектив? Какие были трудности?
10. Что бы Вы посоветовали выпускнику, которой вот-вот закончит университет?
11. Как Вы считаете, какие особенности есть в адаптации выпускников гуманитарных профессий?

Таблицы распределений

Таблица №1. В каком году Вы окончили ВУЗ?

1.В каком году Вы окончили ВУЗ?	общее	%	муж.	%	жен.	%
В 2015 году	18	18	11	22	7	14
В 2016 году	15	15	6	12	9	18
В 2017 году	16	16	9	18	7	14
В 2018 году	35	35	17	34	18	36
Другое	16	16	7	14	9	18
	100		50		50	

Таблица №2. Сколько времени Вы уже работаете в организации?

2. Сколько времени Вы уже работаете в организации?	общее	%	муж.	%	жен.	%
От 1 до 6 месяцев	26	26	14	28	12	24
От 6 месяцев до 9 месяцев	20	20	10	20	10	20
От 9 месяцев до 12 месяцев	33	33	16	32	17	34
Другое	21	21	10	20	11	22
	100		50		50	

Таблица №3. При устройстве на работу в данную организацию решающим фактором для Вас стало?

3.При устройстве на работу в данную организацию решающим фактором для Вас стало:	общее	%	муж.	%	жен.	%
Близкое расположение к дому	51	51	24	48	27	54
Хороший коллектив	42	42	22	44	20	40
Высокая заработная плата	57	57	31	62	26	52
Удобный график	63	63	30	60	33	66
Престиж организации	39	39	20	40	19	38
Карьерный рост	47	47	22	44	25	50
Другое	1	1	1	2	0	0
	100		50		50	

Таблица №4. В какой мере Вы удовлетворены следующими факторами в Вашей организации?

4. В какой мере Вы удовлетворены следующими факторами в Вашей организации: Содержание труда	общее	%	муж.	%	жен.	%
1	35	35	23	46	12	24
2	45	45	18	36	27	54
3	4	4	2	4	2	4
4	15	15	6	12	9	18
5	1	1	1	2	0	0
Среднее в баллах	2,0		0,9		1,1	
В какой мере Вы удовлетворены следующими факторами в Вашей организации: Занимаемая должность	общее	%	муж.	%	жен.	%
1	29	29	16	32	13	26
2	35	35	15	30	20	40
3	16	16	11	22	5	10
4	16	16	6	12	10	20
5	4	4	2	4	2	4
Среднее в баллах	2,3		1,1		1,2	
В какой мере Вы удовлетворены следующими факторами в Вашей организации: Соответствие характеристики работы моим способностям и склонностям	общее	%	муж.	%	жен.	%
1	32	32	18	36	14	28
2	38	38	19	38	19	38
3	10	10	7	14	3	6
4	15	15	4	8	11	22
5	5	5	2	4	3	6
Среднее в баллах	2,2		1,0		1,2	

В какой мере Вы удовлетворены следующими факторами Вашей организации: Наличие перспективы должностного продвижения	общее	%	муж.	%	жен.	%
1	27	27	16	32	11	22
2	49	49	22	44	27	54
3	15	15	9	18	6	12
4	8	8	3	6	5	10
5	1	1	0	0	1	2
Среднее в баллах	2,1		1,0		1,1	
В какой мере Вы удовлетворены следующими факторами Вашей организации: Возможность повышения квалификации	общее	%	муж.	%	жен.	%
1	34	34	21	42	13	26
2	39	39	19	38	20	40
3	11	11	4	8	7	14
4	14	14	5	10	9	18
5	2	2	1	2	1	2
Среднее в баллах	2,1		1,0		1,2	
В какой мере Вы удовлетворены следующими факторами Вашей организации: Режим работы	общее	%	муж.	%	жен.	%
1	37	37	22	44	15	30
2	47	47	21	42	26	52
3	8	8	5	10	3	6
4	8	8	2	4	6	12
5	0	0	0	0	0	0
Среднее в баллах	1,9		0,9		1	
В какой мере Вы удовлетворены следующими факторами	общее	%	муж.	%	жен.	%

Вашей организации: Заработная плата						
1	37	37	21	42	16	32
2	40	40	21	42	19	38
3	8	8	4	8	4	8
4	14	14	4	8	10	20
5	1	1	0	0	1	2
Среднее в баллах	2,0		0,9		1,1	
В какой мере Вы удовлетворены следующими факторами в Вашей организации: Наличие системы льгот	общее	%	муж.	%	жен.	%
1	25	25	15	30	10	20
2	45	45	24	48	21	42
3	16	16	6	12	9	18
4	13	13	4	8	10	20
5	1	1	1	2	0	0
Среднее в баллах	2,2		1,0		1,2	
В какой мере Вы удовлетворены следующими факторами в Вашей организации: Помощь и поддержка руководителя	общее	%	муж.	%	жен.	%
1	30	30	17	34	13	26
2	44	44	23	46	21	42
3	12	12	3	6	9	18
4	12	12	6	12	6	12
5	2	2	1	2	1	2
Среднее в баллах	2,1		1,0		1,1	
В какой мере Вы удовлетворены следующими факторами в Вашей организации: Отношения с руководителем	общее	%	муж.	%	жен.	%
1	34	34	20	40	14	28

2	52	52	22	44	30	60
3	7	7	4	8	3	6
4	5	5	3	6	2	4
5	2	2	1	2	1	2
Среднее в баллах	1,9		0,9		1,0	
В какой мере Вы удовлетворены следующими факторами Вашей организации: Отношения коллективом						
	общее	%	муж.	%	жен.	%
1	39	39	21	42	18	36
2	51	51	22	44	21	42
3	5	5	4	8	1	2
4	4	4	2	4	2	4
5	1	1	1	2	0	0
Среднее в баллах	1,8		0,9		0,7	

Таблица №5. Случаются ли у Вас конфликты с руководителем/коллективом?

5. Случаются ли у Вас конфликты с руководителем?	общее	%	муж.	%	жен.	%
1	7	7	5	10	2	4
2	5	5	2	4	3	6
3	19	19	10	20	9	18
4	37	37	16	32	21	42
5	32	32	17	34	15	30
Среднее в баллах	3,8		1,9		1,9	
Случаются ли у Вас конфликты коллективом?	общее	%	муж.	%	жен.	%
1	4	4	2	4	2	4
2	3	3	2	4	1	2
3	20	20	10	20	10	20
4	40	40	18	36	22	44
5	33	33	18	36	15	30
Среднее в баллах	4,0		2,0		2,0	

Таблица №6. Вам больше нравится работать:

6. Вам больше нравится работать:	общее	%	муж.	%	жен.	%
В сплоченном коллективе коллег, где результаты деятельности зависят	73	73	37	74	36	72

от каждого						
Работать индивидуально, не пересекаясь с коллегами	25	25	12	24	13	26
Другое	2	2	1	2	1	2
	100		50		50	

Таблица №7. Оцените по 5-ти балльной шкале насколько выражены нижеприведенные качества в Вашей организации:

7.Оцените по 5-ти балльной шкале насколько выражены нижеприведенные качества в Вашей организации: Взаимоуважение	общее	%	муж.	%	жен.	%
1	2	2	1	2	1	2
2	3	3	0	0	3	6
3	27	27	12	24	15	30
4	45	45	22	44	23	46
5	23	23	15	30	8	16
Среднее в баллах	3,8		2,0		1,8	
Оцените по 5-ти балльной шкале насколько выражены нижеприведенные качества в Вашей организации: Взаимопонимание	общее	%	муж.	%	жен.	%
1	2	2	1	2	1	2
2	9	9	3	6	6	12
3	15	15	6	12	9	18
4	51	51	27	54	24	48
5	23	23	13	26	10	20
Среднее в баллах	3,8		2,0		1,9	
Оцените по 5-ти балльной шкале насколько выражены нижеприведенные качества в Вашей организации: Помощь и сотрудничество	общее	%	муж.	%	жен.	%

1	3	3	1	2	2	4
2	4	4	3	6	1	2
3	21	21	10	20	11	22
4	36	36	13	26	23	46
5	36	36	23	46	13	26
Среднее в баллах	4,0		2,0		1,9	
Оцените по 5-ти балльной шкале насколько выражены нижеприведенные качества в Вашей организации: Справедливое распределение обязанностей	общее	%	муж.	%	жен.	%
1	3	3	2	4	1	2
2	7	7	1	2	6	12
3	21	21	10	20	11	22
4	40	40	19	38	21	42
5	29	29	18	36	11	22
Среднее в баллах	3,9		2,0		1,9	
Оцените по 5-ти балльной шкале насколько выражены нижеприведенные качества в Вашей организации: Возможное проявление инициативы	общее	%	муж.	%	жен.	%
1	10	10	6	12	4	8
2	7	7	0	0	7	14
3	21	21	10	20	11	22
4	41	41	23	46	18	36
5	21	21	11	22	10	20
Среднее в баллах	3,6		1,8		1,7	

Таблица №8. Как бы Вы охарактеризовали Ваш коллектив?

8. Как бы Вы охарактеризовали Ваш коллектив?	общее	%	муж.	%	жен.	%
Мы как «семья», всегда друг другу помогаем	70	70	37	74	33	66
Есть я, а коллектив отдельно	12	12	7	14	5	10
Я не считаю нас	15	15	5	10	10	20

коллективом, каждый сам за себя						
Другое	3	3	1	2	2	4
	100		50		50	

Таблица №9. Можете ли Вы утверждать, что уже полностью адаптировались в коллективе и в организации?

9. Можете ли Вы утверждать, что уже полностью адаптировались в коллективе и в организации?	общее	%	муж.	%	жен.	%
1	38	38	18	36	20	40
2	51	51	26	52	25	50
3	7	7	3	6	4	8
4	4	4	3	6	1	2
5	0	0	0	0	0	0
	100		50		50	

Таблица №10. Что Вам кажется наиболее сложным в период адаптации к новым условиям?

10. Что Вам кажется наиболее сложным в период адаптации к новым условиям?	общее	%	муж.	%	жен.	%
Новые обязанности	74	74	40	80	34	68
Принятие правил и норм организации, с которыми я не совсем согласен	63	63	31	62	32	64
Влиться в коллектив	62	62	31	62	31	62
Условия труда	30	30	15	30	15	30
Новый график	35	35	21	42	14	28
Другое	0	0	0	0	0	0
	100		50		50	

Таблица №11. Проводились ли мероприятия в первые месяцы Вашей работы на новом месте для улучшения адаптации?

11. Проводились ли мероприятия в первые месяцы Вашей работы на новом месте для улучшения адаптации?	общее	%	муж.	%	жен.	%
Да, проводились	25	25	12	24	13	26

Нет	75	75	38	76	37	74
	100		50		50	

Таблица №12. В период адаптации на новом рабочем месте:

12. В период адаптации на новом рабочем месте:	общее	%	муж.	%	жен.	%
У меня был наставник, который помогал мне во всем	42	42	19	38	23	46
Пришлось разбираться самому (самой), помощь наставника была необходима	29	29	13	26	16	32
Разбирался (-ась) сам (сама), помощь наставника была не нужна	25	25	15	30	10	20
У меня был наставник, но он скорее мешал, чем помогал	4	4	3	6	1	2
Другое	0	0	0	0	0	0
	100		50		50	

Таблица №13. Как Вы решали проблемы, которые возникали в адаптационный период?

13. Как Вы решали проблемы, которые возникали в адаптационный период?	общее	%	муж.	%	жен.	%
Обращался (ась) за помощью к коллегам	42	42	19	38	23	46
Обращался (ась) за помощью к руководителю	35	35	17	34	18	36
К друзьям, знакомым, работающим в этой сфере	6	6	3	6	3	6
Справлялся (ась) сам (сама)	17	17	11	22	6	12
Другое	0	0	0	0	0	0
	100		50		50	

Таблица №14. Как долго Вам нужна была чья-либо помощь в работе?

12. Как Вы решали проблемы, которые возникали в	общее	%	муж.	%	жен.	%
--	-------	---	------	---	------	---

адаптационный период?						
До 1 месяца	45	45	26	52	19	38
До 3 месяцев	38	38	17	34	21	42
До 6 месяцев	10	10	4	8	6	12
До сих пор требуется помощь	7	7	3	6	4	8
	100		50		50	100

Таблица №15. Какие качества характера помогают Вам справиться с новыми условиями?

15. Какие качества характера помогают Вам справиться с новыми условиями?	общее	%	муж.	%	жен.	%
Целеустремленность	46	46	26	52	20	40
Настойчивость	33	33	20	40	13	26
Терпимость	41	41	21	42	20	40
Трудолюбие	51	51	23	46	28	56
Коммуникабельность	33	33	15	30	18	36
Доброжелательность	24	24	12	24	12	24
Стрессоустойчивость	38	38	16	32	22	44
Многозадачность	13	13	5	10	8	16
Чувство юмора	13	13	6	12	7	14
Самоуверенность	8	8	6	12	2	4
Другое	0		0		0	

Таблица №16. Какие качества характера мешают Вам справиться с новыми условиями?

16. Какие качества характера мешают Вам справиться с новыми условиями?	общее	%	муж.	%	жен.	%
Настойчивость	21	21	14	28	7	14
Многозадачность	33	33	21	42	12	24
Амбициозность	37	37	17	34	20	40
Обидчивость	29	29	14	28	15	30
Мнительность	41	41	21	42	20	40
Неусидчивость	47	47	21	42	26	52
Отсутствие чувства юмора	19	19	11	22	8	16
Самоуверенность	16	16	11	22	5	10
Скромность	33	33	9	18	24	48
Слабая коммуникабельность	24	24	11	22	13	26

Другое	0		0		0	
--------	---	--	---	--	---	--

Таблица №17. Кем Вы работаете в настоящее время?

17. Кем Вы работаете в настоящее время?	общее	%	муж.	%	жен.	%
Педагог, работник культуры, науки	10	10	5	10	5	10
Менеджер	16	16	6	12	10	20
Работник здравоохранения (врач, медсестра, фармацевт)	6	6	1	2	5	10
Инженер, конструктор, программист	4	4	4	8	1	2
Предприниматель	2	2	1	2	14	28
Служащий в офисе	21	21	7	14	7	14
Квалифицированный рабочий на производстве, в строительстве, на транспорте	7	7	7	14	8	16
Работник сферы обслуживания	14	14	7	14	0	0
Работник торговли (продавец, консультант)	10	10	2	4	0	0
Водитель	4	4	4	8	0	0
Неквалифицированный рабочий	1	1	1	2	0	0
Работник правоохранительных органов, охраны	5	5	5	10	0	0
Другое	0	0	0	0	0	0
	100		50		50	

Таблица №18. Ваш возраст?

18. Возраст	общее	%	муж.	%	жен.	%
20-30	92	92	45	90	45	90
31-46	8	8	5	10	5	10
	100		50		50	

Таблица №19. Как Вы оцениваете материальное положение Вашей семьи?

19. Как Вы оцениваете материальное положение Вашей семьи?	общее	%	муж.	%	жен.	%
Выше среднего	12	12	6	12	6	12

(чаще всего не имеем материальных затруднений)						
Отличное (практически ни в чем себе не отказываем)	18	18	13	26	5	10
Среднее (иногда испытываем материальные затруднения)	62	62	28	56	34	68
Ниже среднего (приходится во многом себе отказывать)	8	8	3	6	5	10
Очень трудное (едва сводим концы с концами)	0	0	0	0	0	0
	100		50		50	