

На правах рукописи

Нехаева Юлия Анатольевна

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ
УСПЕШНЫХ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Специальность 19.00.05 – Социальная психология

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата психологических наук

Ярославль - 2008

Работа выполнена на кафедре педагогики и педагогической психологии
ГОУ ВПО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

Научный руководитель -

кандидат психологических наук, доцент
Смирнов Александр Александрович

Официальные оппоненты:

доктор психологических наук, профессор
Орел Валерий Емельянович
Ярославский государственный университет
им. П.Г. Демидова

кандидат психологических наук
Шарова Наталья Валентиновна
Ярославский государственный педагогический
Университет им. К.Д. Ушинского

Ведущая организация -

Удмуртский государственный университет

Защита состоится «__» _____ 2008 года в ____ часов на заседании диссертационного совета Д 212.002.02 в Ярославском государственном университете им. П.Г.Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, 9.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова

Автореферат разослан «__» _____ 2008 г.

Ученый секретарь диссертационного совета

Клюева Н.В.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность.

Кардинальное изменение рынка труда и форм трудоустройства выпускников вузов за последние 15 лет привело к необходимости активного изучения проблемы трудоустройства. Однако в связи с обязательным распределением выпускников вузов на предприятия до начала 90-х годов, активных отечественных разработок и исследований психологических особенностей поиска работы и трудоустройства было немного. В основном изучение трудовой активности молодых специалистов проходило в русле психологии труда. Трудоустройство молодых специалистов рассматривалось под углом профориентации (Голомшток А.Е., Журавлев В.И., Карпов А.В., Климов Е.А., Поваренков Ю.П., Пряжников Н.С., Федоришин Б.А. и др.), профессиональной адаптации (Асеев В.Г., Будякина М.П., Кутц Ф.Д., Максименко Л.Н., Орел В.Е., Русалинова Л.А., Тернопол В.Я. и др.), профессионально важных качеств (Иванова Е.М., Кораблина Е.П., Маркова А.К., Нижегородцева Н.В., Шадриков В.Д. и др.). В этом отношении западные исследователи продвинулись несколько дальше: они изучали психологические особенности трудоустроенных и безработных выпускников вузов, особенности адаптации выпускников на начальной стадии карьеры (Ashford S., Holland J., Feather N., Richards E., Winefield A. и др.)

Высокая теоретическая и практическая значимость проблемы трудоустройства молодых специалистов обуславливает необходимость её дальнейшего активного исследования. Сегодня проблемам трудоустройства, в том числе и молодых специалистов, уделяется все больше внимания. Большинство публикаций в современной литературе носят скорее описательный характер и посвящены этапам поиска работы, эффективным стратегиям поведения при трудоустройстве, допускаемым соискателями ошибкам, важным для работодателей психологическим качествам выпускников вузов, особенностям успешного трудоустройства (Аверьянов Г.Г., Атаманова Р.И., Карташов С.А., Орлова Т.Н., Рыкова Е.А., Тамбовская Л.Е., Lorenz M., Rohrschneider U., Fry R., Jay R. и др.). Однако предлагаемые авторами технологии и рекомендации основаны, как правило, на житейском опыте и не имеют теоретической поддержки. Взятые авторами за основу тренингов важные знания, навыки и психологические качества, как правило, не имеют эмпирически подтвержденной связи с успешностью трудоустройства.

Ряд авторов все же предпринимает, и весьма успешно, попытки более глубокого теоретического анализа и эмпирических исследований процесса поиска работы и психологических особенностей трудоустройства молодых специалистов. Работы посвящены формированию социальной и профессиональной компетентности для сокращения числа безработной молодежи (Алонова Е.А., Попова З.Н., Раймова Е.Г.), особенностям адаптации на рынке труда и формированию адаптивного поведения (Власова А.А., Задорожная И.И., Кучеренко И.В., Тамарская Н.В.), повышению конкурентоспособности молодых специалистов (Поляков В.А., Самойлов Л.П.). Рядом авторов проведены серьезные научные исследования о связи ряда социально-демографических и личностных детерминант молодых специалистов и статуса их занятости (Демин А.Н., Кожевникова А.Е., Седых А.Б. и др.). Важны труды западных психологов, посвященные психологическим особенностям стадий поиска работы выпускниками вуза и их

динамике (Blau G., Barber A., Daly C.), особенностям поиска работы выпускниками вуза и опытными специалистами (Ashfort B., Saks A., Warr P.).

Вместе с тем, анализ современного состояния данной проблемы позволяет выявить целый комплекс аспектов, не изученных в достаточной степени. К ним относятся, в первую очередь, изучение личностных характеристик молодого специалиста, как основных факторов успешного трудоустройства. Проблема субъективных характеристик личности трудоустраивающегося молодого специалиста важна, как для теории трудоустройства, так и для психологической теории в целом. Она вносит значительный вклад в разработку важного направления прикладной психологии – профориентации и профессионализации субъекта. Практическая значимость этой проблемы определяется тем, что от степени успешности трудоустройства личности, от правильно выбранного места работы и удовлетворенности этим выбором зависит дальнейшее профессиональное развитие личности и эффективность профессиональной деятельности молодого специалиста.

До настоящего времени существует достаточно мало конкретных исследований, посвященных выявлению связи тех или иных личностных качеств молодого специалиста с успешностью его трудоустройства. Возникает необходимость определения принципов выделения важных для трудоустройства социально-психологических качеств личности, поиска и обоснования критериев успешности, описания психологических механизмов влияния социально-психологических качеств на успешность трудоустройства молодых специалистов, и слабой проработанностью этих проблем в литературе.

Высокая теоретическая, практическая значимость и актуальность данной проблемы обусловили выбор темы диссертационного исследования, его объект, предмет, цель и задачи исследования.

Цель исследования – выявить социально–психологические качества личности успешных в трудоустройстве молодых специалистов.

Данная цель конкретизируется в следующих **задачах**:

1. Исследовать и обобщить накопленный в литературе теоретический и эмпирический материал о трудоустройстве молодых специалистов.
2. Эмпирически выявить критерии успешности трудоустройства молодых специалистов.
3. Эмпирически установить и описать социально–психологические качества личности, успешных и неуспешных в трудоустройстве молодых специалистов.
4. Выявить связи и взаимовлияния социально-психологических качеств, образуемые ими структуры личности молодых специалистов, успешных и неуспешных в трудоустройстве.
5. Установить и описать социально-психологические факторы в структуре личности молодого специалиста, успешного в трудоустройстве.

Объект исследования - связь личности молодого специалиста с успешностью его трудоустройства.

Предмет исследования – социально-психологические качества личности молодых специалистов с различной степенью успешности трудоустройства.

Общая гипотеза исследования - социально-психологические качества и образующая ими структура личности молодого специалиста определяют успешность его трудоустройства.

Основная гипотеза конкретизируется в ряде **частных гипотез**:

- успешность трудоустройства молодого специалиста определяется мотивационными, волевыми и поведенческими качествами личности;
- показателями успешности могут выступать количество попыток трудоустройства и удовлетворенность найденной работой;
- удовлетворенность найденной работой определяется мотивационными качествами личности;
- количество попыток трудоустройства определяется волевыми и поведенческими качествами личности.

Теоретическими и методологическими основаниями исследования являются:

- психологическая теория деятельности, разрабатываемая в отечественной психологии (Выготский Л.С., Леонтьев А.Н.) и системный подход к изучению деятельности (Карпов А.В., Орел В.Е., Поваренков Ю.П., Шадриков В.Д.),
- теоретические и методологические подходы к изучению личности в социуме (Абульханова-Славская К.А., Козлов В.В., Новиков В.В., Парыгин Б.Д., Смирнов А.А., Фетискин Н.П., Шевчук В.Ф.),
- социально-психологические концепции личности (Зеер З.Ф., Климов Е.А., Ковалев А.Г., Лазурский А.Ф., Маркова А.К., Мясищев В.Н., Платонов К.К.),
- социальный подход к самоопределению (Геллерштейн С.Г., Кон И.С., Кудрявцев Т.В., Пряжников Н.С. Федоришин Б. А., Шпильрейн И.Н.),
- разработки в области трудоустройства молодых специалистов (Алонова А.Е., Демин А.Н., Кучеренко И.В., Самойлов Л.П., Ashfort V., Barber A., Feather N., Holland J., Saks A., Warr P.).

Методы и методики исследования.

Для определения круга социально-психологических качеств личности, значимых для трудоустройства молодых специалистов, и критериев успешности их трудоустройства использовался метод фокус-групп. Для диагностики социально-психологических качеств личности использовались: методика диагностики мотивации избегания неудач и достижения успеха Эллерса Т.; методика экспресс-диагностики личной конкурентоспособности; методика диагностики психологического пола Бем С.; методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере Потемкиной О.Ф.; опросник волевых качеств личности Чумакова М.В.; многоуровневый личностный опросник Маклакова А.Г., Чермянина С.В.; методика диагностики общей агрессивности Ассингера А.; опросник формально-динамических свойств индивидуальности Русалова В.М.; методика диагностики копинг-поведения в стрессовых ситуациях Норманна С. и др. Для диагностики успешности трудоустройства использовалась методика оценки удовлетворенности трудом, разработанная Васищевым А.А., и информация о количестве попыток трудоустройства в процессе последнего поиска работы, которые обозначали испытуемые в разработанной нами анкете.

Основные этапы исследования.

Решение поставленных в исследовании задач осуществлялось в три этапа, охватывающих период с 2004 по 2008 гг.

На **первом этапе** исследования (сентябрь 2004 – сентябрь 2006 гг.) проведен анализ состояния проблемы в современной психологической литературе, изучен опыт трудоустройства молодых специалистов государственными и коммерческими организациями г. Ярославля с помощью методов наблюдения, анкетирования, анализа интервью с молодыми специалистами, с сотрудниками кадровых служб и служб трудоустройства. Осуществлена постановка и обоснование проблемы, сформулирована цель и выдвинуты рабочие гипотезы, определены задачи исследования, обеспечены необходимые материальные условия для проведения эмпирического исследования.

На **втором этапе** (сентябрь 2006 – февраль 2007 г.) были проведены фокус-группы для определения списка основных личностных факторов успешного трудоустройства молодых специалистов и критериев успешного трудоустройства. На основе результатов работы фокус-группы была построена схема социально-психологических качеств личности молодого специалиста, успешного в трудоустройстве и матрица успешности трудоустройства. Подобран диагностический инструментарий для проведения исследования.

На **третьем этапе** (март 2007 г. – январь 2008 г.) с помощью отобранных диагностических методик было проведено эмпирическое исследование социально-психологических качеств личности молодых специалистов. Выделены группы с различной степенью успешности трудоустройства, выявлены основные различия социально-психологических качеств выделенных групп, проведена математическая обработка данных, выполнен психологический анализ и интерпретация полученных данных.

Выборку составили **187 человек**. Из них 25 специалистов по подбору персонала в возрасте от 22 до 33 лет приняли участие в фокус-группах, 162 молодых специалиста, окончивших вуз не более 5 лет назад в возрасте от 22 до 27 лет, приняли участие в основном этапе исследования.

Достоверность и обоснованность полученных результатов эмпирического исследования обеспечены репрезентативностью выборки, использованием комплекса методов, адекватных предмету, целям и задачам исследования, корректным применением методов количественной и качественной обработки данных. Количественная обработка проводилась с применением критерия значимости различий t-Стьюдента, методов интеркорреляционного анализа Спирмена, структурного и факторного анализа, анализа влияния параметров с использованием корреляционного отношения Пирсона (обработка результатов проводилась с использованием пакетов статистической обработки Statistica 5.5 и SPSS 12).

Научная новизна исследования. Данное исследование вносит вклад в теорию деятельности, определяя трудоустройство, как отдельную деятельность, как процесс поиска и результат устройства на работу; дополняет его понимание психологическим анализом, а также описанием механизмов реализации деятельности. Эмпирически выявленный и апробированный перечень социально-психологических качеств личности молодых специалистов, важных для успешного трудоустройства, раскрывает особенности структуры личности, применительно к процессу трудоустройства и вносит

вклад в социальную психологию личности. Предложен и апробирован метод диагностики успешности трудоустройства с помощью двух критериев: количество попыток трудоустройства и удовлетворенность найденным рабочим местом. Предложенные критерии успешности трудоустройства позволяют упорядочить понимание процессуальных и результативных параметров деятельности по трудоустройству. Такой метод диагностики успешности трудоустройства молодых специалистов открывает новые и достаточно широкие возможности для дальнейшей разработки проблемы личностных детерминант трудоустройства. Выявленные и описанные особенности социально-психологических качеств и образуемых ими структур личности, связанных с результативными параметрами деятельности по поиску работы, позволяют создать типологию молодых специалистов в зависимости от степени успешности их трудоустройства. Описанная характеристика лиц, успешных и неуспешных в трудоустройстве, дополняет представление о базовых качествах личности молодых специалистов, способствующих и препятствующих адаптации на рынке труда.

Теоретическая значимость исследования состоит в комплексном теоретическом, методологическом и прикладном подходе к исследованию мало разработанной в психологии проблемы трудоустройства. Впервые теоретическому анализу и эмпирическому исследованию подвергаются социально-психологические качества личности молодых специалистов; впервые получает эмпирическое подтверждение положение об их связи с успешностью трудоустройства. Полученные в работе данные раскрывают специфику личностных качеств молодых специалистов, успешных в трудоустройстве и позволяют в дальнейшем строить научно-обоснованные программы адаптации выпускников вузов к рынку труда. До настоящего времени практически полностью отсутствовали эмпирические исследования, посвященные структуре социально-психологических качеств молодых специалистов с различной степенью успешности в трудоустройстве. Впервые эмпирическим путем получена структура социально-психологических качеств и описан характер их взаимосвязей у успешных и неуспешных в трудоустройстве выпускников вузов. Впервые разработаны критерии успешности трудоустройства, а также дана характеристика лиц, успешных и неуспешных в трудоустройстве.

Практическая значимость исследования. Полученные результаты эмпирической части показывают важность формирования не только профессиональных знаний и умений, но и социально-психологических качеств личности, необходимых для успешного трудоустройства выпускников вузов. Данные исследования и предложенная программа подготовки молодых специалистов к трудоустройству применимы в практической работе вузов, центров занятости; при сопровождении трудоустройства выпускников, в работе кадровых компаний и специалистов по персоналу организаций; при работе с молодыми специалистами, а также в диагностической и коррекционной работе консультантов по трудоустройству. Результаты эмпирического исследования могут быть включены в учебные программы вузов, а также положены в основу тренинга успешного трудоустройства молодых специалистов.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Социально-психологические качества и образуемая ими структура личности молодого специалиста определяют успешность его трудоустройства.

2. Успешно трудоустроенных молодых специалистов характеризуют высокая морально-нравственная нормативность, низкая ориентация на деньги и на процесс, высокая целеустремленность и используемые стратегии поведения в стрессовой ситуации.

3. Базовыми составляющими структуры социально-психологических качеств личности молодых специалистов, успешных в трудоустройстве являются решительность, самостоятельность, мотивация достижения успеха, стратегии преодоления стрессовых ситуаций и психологический пол личности.

4. Критериями успешности трудоустройства молодых специалистов являются количество попыток трудоустройства и удовлетворенность найденной работой.

Апробация работы. Основные положения и результаты исследования докладывались и обсуждались на заседаниях кафедры педагогики и педагогической психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова, лаборатории профессионального роста и личностно развития Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова (2005 – 2008 гг.); на Всероссийской научно-практической конференции «Современные проблемы прикладной психологии» (г. Ярославль, ЯрГУ, октябрь, 2006 г.); на Международной научной конференции «Алмазовские чтения» (Ярославль, ноябрь 2006 г.); на Всероссийской юбилейной научной конференции «Тенденции развития современной психологической науки» (Москва, январь - февраль 2007 г.); на Международной научно-методической конференции «Высшая школа на современном этапе: проблемы преподавания, обучения и функционирования рынка труда» (Ярославль, май 2007 г.); на Всероссийской конференции «Системогенез профессиональной деятельности» (Ярославль, октябрь, 2007 г.), Всероссийской научно-практической конференции «Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования» (Челябинск, ноябрь 2007 г.) и др.

Внедрение результатов исследования осуществлялось на базе Центра трудоустройства, а также кафедры педагогики и педагогической психологии факультета психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова при поддержке Комитета по молодежной политике мэрии г. Ярославля. Результаты также были внедрены в работу кадровых компании в гг. Ярославль, Череповец, Владимир, Тверь и Санкт-Петербург.

По теме исследования опубликовано 8 печатных работ общим объемом 2,32 п.л., в том числе одна, опубликованная в издании, рекомендованном ВАК РФ.

Структура диссертации определялась в соответствии с целями и задачами исследования. Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка цитируемой и используемой литературы, включающего 205 источников (25 - на иностранном языке) и 10 приложений. Текстовая часть изложена на 147 страницах машинописного текста. В работе приведено 16 таблиц, 2 рисунка (схем и гистограмм).

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** обосновывается актуальность изучаемой проблемы; определяются цель, объект, предмет, гипотезы и задачи исследования; раскрываются научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы; формулируются основные положения, выносимые на защиту; приводятся сведения об апробации результатов.

В первой главе диссертационного исследования «Теоретический анализ социально-психологических качеств личности молодых специалистов при трудоустройстве» представлен анализ отечественной и зарубежной экономической, социально-педагогической и психологической литературы по проблемам социально-психологических качеств личности и трудоустройства молодых специалистов.

Параграф 1.1. «История изучения проблемы трудоустройства молодых специалистов в работах отечественных и зарубежных авторов» посвящен анализу теоретических истоков и предпосылок изучения психологических вопросов трудоустройства молодежи.

Основы были заложены еще в теории и практике профориентации и консультирования (Голомшток А.Е., Журавлев В.И., Карпов А.В., Климов Е.А., Кудрявцев Т.В., Поваренков Ю.П., Пряжников Н.С., Федоришин Б.А. и др.), которые указывали на значимость самоопределения в профессиональном становлении личности молодого специалиста. Важными являются и труды по адаптации молодежи к профессиональной деятельности, вопросам профессиональной адаптации молодого рабочего на производстве, в новом коллективе (Асеев В.Г., Будякина М.П., Кутц Ф.Д., Максименко Л.Н., Орел В.Е., Русалинова Л.А., Тернопол В.Я. и др.). Наиболее близкими для понимания особенностей связи социально-психологических качеств и успешности трудоустройства, как вида деятельности являются работы, посвященные исследованию профессионально-важных качеств личности и их связи с эффективностью деятельности (Иванова Е.М., Кораблина Е.П., Маркова А.К., Нижегородцева Н.В., Шадриков В.Д. и др.).

История изучения проблем трудоустройства связана в первую очередь с особенностями конкретного времени и экономическими условиями развития страны. Базовыми являются работы западных исследователей, они посвящены психологическим особенностям адаптации выпускников вузов на новом рабочем месте, особенностям безработных выпускников по сравнению со взрослыми безработными, особенностям поиска работы молодыми выпускниками и факторам, влияющим на результаты трудоустройства и дальнейшую удовлетворенность найденным рабочим местом (Ashford S.J., Feather N.T., Holand J.L., Warr P., Winefield A.H. и др.).

Безусловно, современные проблемы трудоустройства молодых специалистов в России являются следствием резкой смены административно-командной экономики на рыночную. Новые потребности рынка дали толчок новым исследованиям в этой области. Активным изучением личности в ситуации безработицы, вопросами конкурентоспособности личности, социальной и профессиональной адаптации в ситуации трудоустройства и другим темам посвящены работы современных исследователей (Айтуганова Ж.И., Власова А.А., Горский В.А., Дарманская И.В., Демин А.Н., Кучеренко И.В., Оганесов В.А., Самойлов Л.П., Тамарская Н.В., Фатхутдинов Р.А., Fiser N., Warr P. и др.)

Однако, несмотря на достаточное количество исследований в данной области работ, посвященных глубокому анализу процесса трудоустройства молодых специалистов, недостаточно. Остаются мало исследованными следующие аспекты проблемы трудоустройства: психологическое содержание этапов трудоустройства; определение и соотношение понятий успешное и эффективное трудоустройство, критерии опреде-

ления успешности (или эффективности) трудоустройства, принципы выделения важных для трудоустройства качеств личности молодого специалиста и др.

В параграфе 1.2. «Психологические проблемы трудоустройства молодых специалистов» проведен психологический анализ проблем трудоустройства молодых специалистов и причин их возникновения. Несоответствие получаемой специальности склонностям, способностям и желаниям студента, который зачастую руководствуется не собственным мнением при поступлении в вуз, а мнением родителей, приводит к тому, что уже к третьему курсу пропадает интерес к учебе, появляется осознание проблемы трудоустройства по специальности. Сложности в трудоустройстве возникают из-за неинформированности студентов и выпускников о реальной ситуации на рынке труда. Шевченко Д.А. справедливо отмечает, что рынок труда сегодня – это «скорее закрытый рынок, чем открытый, и уровень принятия решения о трудоустройстве полностью смещен на организации».

Безусловно, важную роль в понимании причин молодежной безработицы играет очевидное противоречие: отсутствие изменений в системе образования при постоянном изменении рынка труда. Количество специалистов, выпускаемых каждый год по отдельным специальностям, значительно превышает количество реальных вакантных мест на рынке труда. Важным противоречием в условиях высокой конкуренции является существование низкой мотивации отдельных групп выпускников к работе вообще. Все чаще встречаются выпускники, ориентированные исключительно на сверхвысокие заработки, получающие образование ради диплома, отсрочки от службы в армии, не испытывающие интереса к получаемой специальности и не связывающие с ней в дальнейшем свою судьбу. Отсутствие навыков успешного трудоустройства, как правило, приводит к тому, что поиск работы затягивается или заканчивается для молодого специалиста первым «подвернувшимся» местом работы. Важно понимать при этом, что проблема трудоустройства касается не только выпускников и работодателей, но и высших учебных заведений, которые занимаются подготовкой молодых специалистов.

Параграф 1.3. «Психологический анализ деятельности по трудоустройству». Для более глубокого понимания предмета исследования проводится психологический анализ трудоустройства, как самостоятельного вида трудовой деятельности. Основу психологического анализа деятельности составляет схема, предложенная Шадриковым В.Д. Анализ проводится с учетом субъектного подхода, который предполагает активную роль человека, как субъекта трудоустройства, и включает в понятие трудоустройства и процесс поиска работы, и его результат – устройство на работу. При анализе трудоустройства используется деятельностный подход. Трудоустройство понимается именно как вид трудовой деятельности. Так, Vlau G. рассматривает поиск работы как особую активность, вовлеченность в которую влияет на приобретаемый статус занятости.

Согласно Шадрикову В.Д. «трудовая деятельность является процессом активного изменения предметов природы в целях приспособления их для удовлетворения потребностей человека». Алонова Е.А., Береговая Д.А. и соавторы отмечают, что процесс трудоустройства сегодня можно рассматривать как определенный вид деятельности, который требует определенных знаний и умений. Таким образом, трудоустройство молодого специалиста является отдельной деятельностью, не включенной ни в ву-

зовское обучение, ни в трудовую деятельность на рабочем месте. Трудоустройство – это самостоятельный вид трудовой деятельности, который в обязательном порядке предшествует трудовой деятельности на рабочем месте.

Целевой аудиторией нашего исследования являются молодые специалисты. **Молодой специалист** – выпускник среднего или высшего учебного заведения, начинающий профессиональную деятельность. Согласно теории профессионализации границы молодости специалиста определяются сроком в 5 лет после окончания вуза. Среди молодых специалистов наиболее интересны выпускники вузов. Saks A. и Ashfort B., сравнивая первое трудоустройство выпускников вуза и повторное опытными специалистами, показывают, что это разные процессы в силу ряда факторов (возраста, накопленного опыта, социального статуса и др.). Хотя некоторые авторы, в частности Watt P., подчеркивают, что выпускники вузов, несмотря на уязвимость и социальную незащищенность, чувствуют себя более уверенно, чем взрослые безработные, потому что для них в меньшей степени остра финансовая проблема, проблема физической безопасности, отсутствия профессиональных межличностных коммуникаций, роль социального статуса.

Описание деятельности предполагает следующие компоненты: структуру деятельности, субъект, объект деятельности, основные принципы деятельности, критерии её эффективности, а также факторы, влияющие на эффективность деятельности. При описании структуры деятельности за основу берется структура деятельности Леонтьева А.Н.: мотив, цель, предмет, способы и приемы, средство, результат.

Согласно данным ряда исследований рейтинг основных **мотивов трудоустройства** таков: на первом месте стоит желание заработать денег, повысить квалификацию, пройти полезные тренинги, приобрести новые профессиональные навыки, освоить новую специальность, приобрести новую профессию и т.д. Шишкин Д.С. группирует мотивы трудоустройства в три категории: экономические (уровень доходов и их стабильность/гарантированность), содержательные (интерес, развитие, разнообразие), статусные (престижность работы, должности, карьерные перспективы).

Целью деятельности в данном случае выступает конкретное или абстрактное, идеальное или реальное рабочее место, удовлетворяющее потребностям и, как правило, возможностям, человека. В любом случае, процесс трудоустройства не должен замыкаться на операциях, на действиях, которые специалист совершает, он должен быть направлен на результат, только такую деятельность можно будет назвать успешной.

Современная литература описывает несколько **стратегий трудоустройства**. Опираясь на классификации способов поведения на рынке труда Киники А., Лэтэк Дж., Фрайера Д. стратегии трудоустройства рассматриваются в работе в зависимости от трех критериев: самостоятельности поиска работы, активности личности и её адаптивности.

Арсенал современных средств деятельности по трудоустройству весьма широк и многообразен. Выпускнику необходимо знать и уметь применять определенные технологии анализа рынка труда, поиска вакансий (и здесь на помощь приходят СМИ, Интернет), составления резюме, сопроводительных и рекомендательных писем.

Важно рассмотреть и **этапы трудоустройства**. Так, Blau G. выделяет две стадии: подготовительную (сбор информации, составление резюме) и активную (рассылка резюме, телефонные звонки потенциальным работодателям, прохождение бесе-

дований и др.). Barber A. с коллегами, описывая динамику поиска работы молодыми специалистами, предлагает секвенционную модель, основанную на принципе воронки: поиск работы осуществляется от экстенсивного к более узкому и направленному. Наряду с ней менее характерна для процесса трудоустройства модель научения, согласно которой изменения в поиске работы обусловлены обучением на собственном опыте и результатом наблюдения за успехами других людей, или эмоциональностью, которая предполагает разочарование и накопление стресса от неудач. Анализ современных отечественных работ по технологиям поиска работы позволяет выделить 3 основных этапа трудоустройства: 1) профориентация, самоопределение и подготовка к трудоустройству; 2) поиск работы и трудоустройство; 3) адаптация на рабочем месте.

В параграфе 1.4. «Критерии успешного трудоустройства молодых специалистов» определяется успешность трудоустройства и его критерии. За основу берется определение успеха, сформулированное Лабунской В. А.: «успех - это положительный результат деятельности субъекта по достижению значимых для него целей, отражающих социальные ориентиры общества». Успех является оценочной категорией результативных параметров деятельности и соотносится с целью.

Шадриков В.Д. определяет следующие параметры результативности деятельности: «производительность, качество и надежность». Однако эффективность и успешность – это разные категории, первая носит объективный характер, вторая – субъективный и зависит от относительных оценок самих кандидатов. А поэтому важно учесть субъективную специфику успешности и, в то же время, иметь объективный показатель процесса и результатов трудоустройства. За производительность принимается сравнительная категория соотношения времени к количеству предпринятых действий (составленных резюме, просмотренных газет, сайтов, пройденных собеседований). В роли качества, как второго показателя успешности деятельности, выступает субъективная удовлетворенность соискателя найденной работой. Надежность, как третий критерий успешности трудоустройства, проявляется в соответствии найденной работы способностям человека, а выражается это в удовлетворенности работодателем результатами труда молодого специалиста, показателем чего является факт прохождения испытательного срока молодым работником. Таким образом, наиболее оптимальным параметром успешности трудоустройства, является комплекс показателей, отражающих и процесс, и результат этой деятельности; характеризующий и субъективность, и объективность успешности, как оценочной категории: количество затраченных усилий при поиске работы (например, количество пройденных собеседований), субъективная удовлетворенность найденной работой и, как возможный дополнительный показатель, факт прохождения испытательного срока.

В параграфе 1.5. «Социально-психологические качества личности молодых специалистов, значимые при трудоустройстве» анализируется социально-психологический подход к изучению личности Абульхановой-Славской К.А., Парыгина Б.Д., Новикова В.В., Ковалева А.Г., Козлова В.В., Ковалева А.Г., Смирнова А.А., Фетискина Н.П. и рассматриваем теории личности Лазурского А.Ф., Мясищева В.Н., Платонова К.К.

Рынок труда в работе обозначается как один из важных социальных институтов профессиональной жизни общества. Так, и Алонова Е.А. систему профессиональной ориентации считает основным социальным институтом повышения социальной ком-

петентности в сфере труда. В данном контексте процесс социализации личности, описываемый Леонтьевым А.Н., являясь непрерывным, проходит здесь промежуточную стадию, на которой молодой специалист осваивает для себя в той или иной степени новый вид деятельности – трудоустройство, требующий освоения и отработки определенных профессионально-важных качеств личности. Под профессионально-важными качествами Шадриков В.Д. понимает качества субъекта, включенные в процесс деятельности и влияющие на эффективность её выполнения. Ввиду того, что деятельность по трудоустройству носит социально-психологический характер, в роли профессионально-важных качеств выступают, прежде всего, социально-психологические качества личности молодых специалистов, проявляющиеся во взаимодействии субъекта трудоустройства с другими субъектами, принимающими решение о результате этого трудоустройства.

Что касается перечня качеств, анализируемых психологической литературой, то предметом анализа чаще всего являются все качества, изучаемые при помощи личностных тестов, например Айзенка Г. и Кеттелла Р. В других случаях к социально-психологическим качествам личности относятся все индивидуальные психологические особенности человека, фиксируется специфика протекания отдельных психических процессов (мышление, память, воля и т.п.). Зачастую в зарубежных исследованиях при описании методик для выявления качеств личности при наименовании самих качеств вообще используют прилагательные, например, умный, трудолюбивый, добрый, подозрительный и т.д.

В работе дифференцируются социально-психологические качества, необходимые для выполнения трудовой деятельности, и качества, необходимые для трудоустройства. Опираясь на работы Демина А.Н., Saks A.M., Ashfort B.E., Richards E.W., Holland J.L., обозначается круг важных социально-психологических характеристик личности, проявляющихся в процессе взаимодействия с другими личностями при трудоустройстве, который определяется, как социально-психологические качества. Это: коммуникабельность, особенности социальной перцепции, качества, связанные с социальным поведением (активность, адаптивность, конкурентоспособность, ответственность, самостоятельность, стрессоустойчивость), а также особенности мотивации в деятельности и ценностных ориентаций личности. Безусловно, данный перечень требует дополнения и уточнения. Это является одной из задач эмпирической части нашего исследования.

Во второй главе **«Эмпирическое выявление социально-психологических качеств личности молодых специалистов и критериев успешности их трудоустройства»** представлено описание методов организации эмпирического исследования, выборки, а также результатов первой части эмпирической работы, посвященной уточнению круга социально-психологических качеств, значимых для трудоустройства и критериев успешности трудоустройства. Первый этап эмпирического исследования был посвящен уточнению перечня социально-психологических качеств личности и критериев успешности трудоустройства. Для этого были проведены фокус-группы среди специалистов по подбору персонала.

В фокус-группе приняли участие 25 человек - специалисты по подбору персонала различных организаций г. Ярославля. Были сформированы 4 группы по 6-7 участников в каждой. Данные проведенных фокус-групп подверглись качественной обра-

ботке, что позволило выделить основные социально-психологические качества для дальнейшего диагностического исследования.

Результатом работы экспертов по формированию перечня социально-психологических качеств личности успешного в трудоустройстве молодого специалиста стала группировка выявленных качеств в структуру личности. К субъективным личностным факторам эксперты добавили перечень объективных факторов, обеспечивающих выпускнику успешный результат при трудоустройстве, в результате чего получились следующие блоки в структуре личности трудоустраивающегося молодого специалиста:

1. Целе-мотивационный блок: мотивация достижения успеха и избегания неудач, ориентация на труд или на деньги, ориентация на результат или на процесс.
2. Блок волевых качеств личности: решительность, целеустремленность, настойчивость, самостоятельность.
3. Блок поведенческих характеристик личности: активность, эффективное поведение в стрессовой ситуации, моральная нормативность, коммуникабельность, адаптивность, доброжелательность (в противовес агрессивности), конкурентоспособность, психологический пол личности (гендерная роль).
4. Блок знаний и навыков: образование, знание иностранных языков, навыки вождения автомобиля.

Также результаты фокус-группы позволили уточнить данные литературного анализа в отношении критериев успешного трудоустройства и определить схему диагностики успешности трудоустройства:

1. Удовлетворенность найденным рабочим местом.
2. Количество попыток трудоустройства, предпринятых кандидатом в процессе последнего поиска работы.

Перечень социально-психологических качеств и критериев успешности трудоустройства по результатам фокус-групп был определен для дальнейшего диагностического исследования. Для диагностики социально-психологических качеств личности использовались следующие методики:

- методика диагностики мотивации избегания неудач и достижения успеха Т. Элерса;
- методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной;
- опросник диагностики волевых качеств личности М.В. Чумакова;
- многоуровневый личностный опросник А.Г. Маклакова, С.В. Чермянина;
- опросник формально-динамических свойств индивидуальности В.М. Русалова;
- методика диагностики копинг-поведения в стрессовых ситуациях С. Норманна и др.;
- методика экспресс-диагностики личной конкурентоспособности;
- методика диагностики общей агрессивности А. Ассингера;
- методика диагностики психологического пола С. Бем;
- биографическая анкета (разработана нами, направлена на определение таких параметров, как: пол, возраст, оконченный вуз, полученная специальность, место работы и должность, стаж работы, наличие опыта по трудоустройству, знание иностран-

ных языков (на уровне разговорного и выше), наличие прав категории В, количество попыток трудоустройства в процессе последнего поиска работы).

Для диагностики успешности трудоустройства использовался *метод*, разработанный нами. Данный метод предполагает оценку испытуемого по двум основным показателям: количеству попыток трудоустройства и уровню удовлетворенности найденным рабочим местом. В работе была использована *методика оценки удовлетворенности трудом А.А. Васищева* и информация о количестве попыток трудоустройства в процессе последнего поиска работы, обозначаемая испытуемыми в разработанной нами *биографической анкете*.

Далее были проанализированы результаты по этим двум показателям, полученные по итогам диагностики 162 молодых специалистов, окончивших различные вузы гг. Ярославль, Санкт-Петербург, Кострома, Иваново, Владимир, Вологда, Череповец, Тверь не более 5 лет назад и имеющих опыт трудоустройства. На основе полученных данных по этим параметрам была построена двухмерная схема успешности трудоустройства, в которой вся выборка была распределена на 4 группы, примерно равные по численности:

Группа 1. Трудоустроившиеся с 1-3 попыток, удовлетворенные найденной работой - 41 человек;

Группа 2. Трудоустроившиеся с 4 и более попыток, удовлетворенные найденной работой - 38 человек;

Группа 3. Трудоустроившиеся с 1-3 попыток, неудовлетворенные найденной работой - 40 человек;

Группа 4. Трудоустроившиеся с 4 и более попыток, неудовлетворенные найденной работой - 43 человека.

Таким образом, было получено несколько групп молодых специалистов с различной степенью успешности в трудоустройстве: высокая степень успешности (группа 1), низкая степень успешности (группа 4), средняя степень успешности (группы 2 и 3). Полученные результаты были подвергнуты компьютерной обработке методами математической статистики с помощью программ Statistica 5.5 и SPSS 12 и таким методом анализа, как анализ значимости различий с использованием t-критерия Стьюдента (при нормальном распределении с учетом выборки $n > 30$), корреляционный анализ с применением критерия Пирсона, структурный анализ исследуемых качеств по разработанному Карповым А.В. методу, корреляционные отношения Пирсона (анализ взаимовлияния факторов), факторный анализ с варимаксным вращением факторов.

В **третьей главе «Социально-психологические качества личности молодых специалистов, связанные с успешностью трудоустройства»** представлены результаты дальнейшего эмпирического исследования, проанализированы полученные эмпирические данные и сформулированы выводы.

Анализ достоверности различий между группой успешных и неуспешных в трудоустройстве молодых специалистов позволил выявить различия в уровне морально-нравственной нормативности, мотивационно-потребностной сфере (ориентации на деньги, ориентации на процесс), целеустремленности, стратегии преодоления стрессовых ситуаций (таблица 1). Результаты нашего исследования показали, что морально-нравственная нормативность достоверно выше у группы успешно трудоустроившихся испытуемых, чем у групп неуспешных ($p < 0,01$). Человек с высоким уровнем мораль-

но-нравственной нормативности более адекватно оценивает свое место и роль на рынке труда, принимает правила трудоустройства, легко осваивает нормы собеседования с работодателем, легко вписывается в новый коллектив, что облегчает процесс адаптации на новом рабочем месте.

Табл. 1. Уровни значимости различий в группах успешных (группа 1) и неуспешных (группа 4) в трудоустройстве молодых специалистов.

Социально-психологические качества личности	Среднее значение		Уровень значимости различий (p)
	Группа 1	Группа 4	
Морально-нравственная нормативность	16,6	14,9	p<0,01
Ориентация на деньги	2,47	3,26	p<0,001
Ориентация на процесс	5,47	6,44	p<0,01
Целеустремленность	9,34	8,34	p<0,05
Копинг-стратегия «Социальное отвлечение»	16,9	18,2	0,1<p<0,05

Что касается ориентации на деньги, то значимо (p<0,01) этот показатель выше у группы неуспешных в трудоустройстве кандидатов. Это ярко свидетельствует о том, что ориентация на деньги (как впрочем, и любая другая материальная мотивация) играет плохую роль при поиске работы. Эти данные подтверждают мнение экспертов. При этом наблюдается большая ориентация на процесс в группе неуспешных в трудоустройстве кандидатов (p<0,01). В случае поиска работы, высокая ориентация на процесс приводит к тому, что молодой специалист увлекается написанием идеального резюме, отрабатывает навыки прохождения интервью и постигает азы трудоустройства, тем самым отдаляя от себя заветный день выхода на работу. Анализ различий показывает, что молодые специалисты, входящие в группу успешных в трудоустройстве имеют больший уровень целеустремленности, чем неуспешные (p<0,05). Такие кандидаты осознанно подходят к выбору образования, места работы, среди них чаще попадают кандидаты, успешно трудоустроившиеся по специальности, они структурировано презентуют свой опыт, легко вербализуют цели поиска работы и более четко описывают желаемое место работы. Поиск работы, собеседования представляют сложную стрессовую ситуацию для выпускников вузов. Результаты исследования показали, что успешные кандидаты в отличие от неуспешных на уровне тенденции реже прибегают к такой копинг-стратегии, как социальное отвлечение. Так, неуспешные в трудоустройстве кандидаты, находясь в трудной, стрессовой ситуации вместо решения проблемы отвлекаются на социально-значимые темы (решение семейных проблем) или социально-значимое для себя окружение (активное использование родственников и знакомых как ресурс для трудоустройства).

Таким образом, высокая морально-нравственная нормативность, низкая ориентация на деньги и на процесс вместе с высокой целеустремленностью и низкой степенью использования стратегии «социального отвлечения» для преодоления стрессовой ситуации лежат в основе успешного трудоустройства молодых специалистов.

Анализ различий между двумя промежуточными группами кандидатов средней успешности не дал интересных и сколько-нибудь значимых различий, а потому мы обратились к анализу парных групп с целью выявить достоверности различий, связанных с каждым из критериев успешности отдельно. Обнаружено, что успешные по

критерию удовлетворенности кандидаты отличаются от неуспешных по целе-мотивационным характеристикам (ориентации на процесс и на деньги) и такому волевому качеству личности, как самостоятельность (таблица 2).

Табл. 2. Уровень значимости различий в группах удовлетворенных (группы 1-2) и неудовлетворенных найденной работой (группы 3-4) кандидатов.

Социально-психологические качества личности	Среднее значение		Уровень значимости (p)
	Группы 1-2	Группы 3-4	
Ориентация на процесс	5,54	6,05	p<0,05
Ориентация на деньги	2,74	3,84	p<0,05
Самостоятельность	6,32	5,85	0,1<p<0,05

Ориентация на процесс достоверно ниже у молодых специалистов, более удовлетворенных найденной работой по сравнению с менее удовлетворенными (p<0,05). Это можно объяснить тем, что специалист, находясь в состоянии поиска работы, а потом и процессе труда, концентрирует свое внимание на процессе выполняемой деятельности, не отслеживая затем, к какому результату он движется и движется ли вообще. По результатам исследования кандидаты из числа молодых специалистов, менее ориентированные на деньги, являются более удовлетворенными найденным рабочим местом (p<0,01). Мы предполагаем, что меньшая концентрация на деньгах, как основном факторе мотивации труда позволяет кандидату увидеть и оценить возможности удовлетворения других своих потребностей в приобретенной работе.

Анализ различий успешных и неуспешных в трудоустройстве кандидатов по такому параметру, как количество попыток трудоустройства, показывает значимые различия по целому ряду социально-психологических качеств (таблица 3): уровню личной конкурентоспособности, целе-мотивационным характеристикам (ориентации на процесс, ориентации на деньги), волевым качествам личности (самостоятельности, целеустремленности), уровню морально-нравственной нормативности, уровню агрессивности, используемым копинг-стратегиям (ориентации на избегание, социальное отвлечение).

Табл. 3. Уровень значимости различий кандидатов с небольшим количеством попыток трудоустройства (группы 1, 3) и кандидатов с большим количеством попыток трудоустройства (группы 2, 4)

Социально-психологические качества личности	Среднее значение		Уровень значимости (p)
	Группы 1, 3	Группы 2, 4	
Личная конкурентоспособность	1,79	1,26	p<0,05
Ориентация на процесс	5,55	6,07	p<0,05
Ориентация на деньги	2,68	3,43	p <0,01
Самостоятельность	5,79	6,36	p <0,05
Целеустремленность	9,42	8,67	p <0,05
Морально-нравственная нормативность	15,6	14,7	p <0,01
Копинг-стратегия «Ориентация на избегание»	46,2	48,7	p <0,05
Копинг-стратегия «Социальное отвлечение»	16,5	17,9	p <0,01

Кандидаты, трудоустроившиеся с меньшего количества попыток, достоверно оказываются более конкурентоспособными (p<0,05). Это свидетельствует о том, что

более успешные кандидаты не только «принимают правила игры» на рынке труда, они принимают правила конкурентной борьбы и хорошо осознают свою «стоимость» на рынке труда, свои конкурентные преимущества по сравнению с другими соискателями. Обнаружено, что кандидаты, трудоустроившиеся с меньшего количества попыток, имеют меньший уровень ориентации на процесс и ориентации на деньги ($p < 0,05$; $p < 0,001$ соответственно).

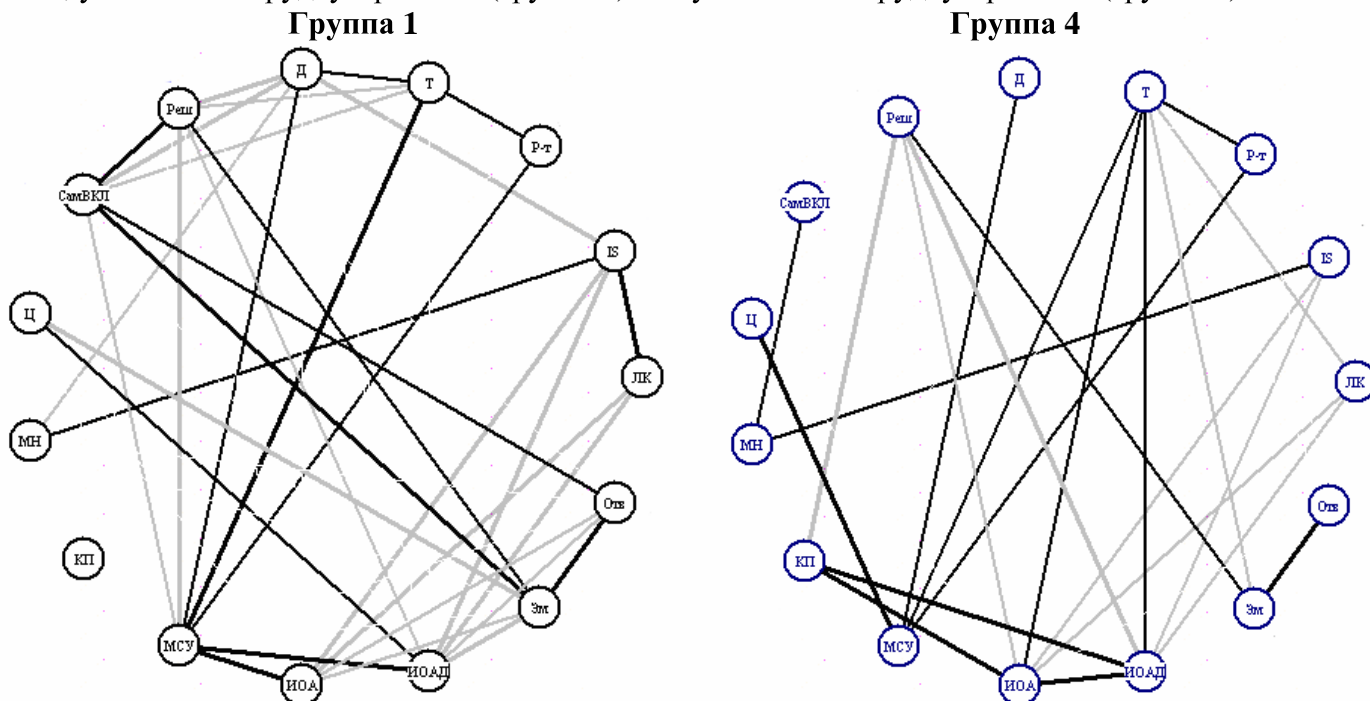
Самостоятельность связана с большим количеством попыток трудоустройства. Чрезмерное проявление самостоятельности, как правило, не адекватно имеющимся у выпускника навыкам и предлагаемым в компании обязанностям. Такие выпускники не вызывают у работодателя одобрения и получают отказ в трудоустройстве. Более высокий уровень целеустремленности достоверно отличает кандидатов, трудоустроившихся с меньшего количества попыток ($p < 0,05$). Целеустремленные кандидаты, с одной стороны, легко концентрируются на главных параметрах поиска работы и не теряют время на несущественные вакансии, собеседования, а с другой стороны, такие кандидаты ярко отличаются от других и привлекают работодателей, побуждая сделать положительный выбор в их сторону. Морально-нравственная нормативность опять же детерминирует социально-одобряемое поведение кандидата в процессе поиска работы и вызывает одобрение работодателя, сокращая тем самым количество попыток трудоустройства кандидата, обладающего этим социально-психологическим качеством ($p < 0,05$).

Копинг-стратегии «ориентация на избегание» и «социальное отвлечение», как стратегии преодоления стрессовых ситуаций используются кандидатами, трудоустроившимися с меньшего количества попыток, достоверно реже ($p < 0,05$ и $p < 0,01$ соответственно). Согласно Leman D. и Wortman C., социальная поддержка и избегание имеет не только позитивный, но и негативный эффект. Последний связан с чрезмерным и неуместным оказанием поддержки, отсутствием реального решения имеющейся стрессовой ситуации, что приводит к потере чувства контроля и социальной беспомощности. Выявлено также, что более низким уровнем знания иностранного языка обладают молодые специалисты, неуспешные в трудоустройстве ($p < 0,001$). Т.е. можно предположить, что знание языка связано с успешностью трудоустройства. По возрасту, полу, наличию второго высшего образования, трудоустройству по специальности и другим знаниям и навыкам успешные и неуспешные в трудоустройстве молодые специалисты не отличаются.

Таким образом, успешные в трудоустройстве молодые специалисты отличаются от неуспешных меньшей ориентацией на деньги, меньшей ориентацией на процесс, большей целеустремленностью, большей морально-нравственной нормативностью, меньшим использованием неадаптивных копинг-стратегий. Такая яркая дифференциация подтверждает верность нашей гипотезы об удовлетворенности найденной работой и количестве попыток трудоустройства, как о рабочих диагностических показателях успешности трудоустройства молодых специалистов.

Для более глубокого исследования социально-психологических качеств личности, связанных с успешностью трудоустройства был использован метод диагностики структур качеств, разработанный Шадриковым В.Д. и Карповым А.В., который предполагает анализ структурограмм, образуемых этими качествами в группах молодых специалистов, успешных и неуспешных в трудоустройстве (рисунок 1).

Рис. 1 Структурограммы социально-психологических качеств молодых специалистов, успешных в трудоустройстве (группа 1) и неуспешных в трудоустройстве (группа 4).



Примечание:

———— Положительные связи при $p < 0,001$

———— Отрицательные связи при $p < 0,001$

———— Положительные связи при $p < 0,01$

———— Отрицательные связи при $p < 0,01$

Д – ориентация на деньги, Т – ориентация на труд, Р-т – ориентация на результат, IS – психологический пол, ЛК – личная конкурентоспособность, Отв – отвлечение, Эм – ориентация на эмоции, ИОАД – адаптивность, ИОА – активность, МСУ – мотивация стремления к успеху, КП – коммуникабельность, МН – морально-нравственная нормативность, Ц – целеустремленность, СамВКЛ – самостоятельность, Реш – решительность.

Визуальный анализ структурограмм группы успешных и неуспешных (рисунок 1) позволил нам сделать предположение о качественном различии представленных структур, что затем было подтверждено статистически. Мы использовали метод, предложенный и апробированный в своих работах Орлом В.Е., и сравнили две структуры, применив критерий Спирмена. Достоверно выявлено, что структуры социально-психологических качеств личности молодых специалистов успешных и неуспешных в трудоустройстве различны ($\nu = -0,14$). Это математически свидетельствует о том, что структуры социально-психологических качеств, в группе успешных и неуспешных являются качественно различными – гетерогенными.

Соответственно, структуры социально-психологических качеств, выявленные по данному критерию, обеспечивают ту или иную степень успешности молодого специалиста в трудоустройстве. Метод анализа, предложенный Карповым А.В., позволил проанализировать особенности общей организации структур, а также корреляции социально-психологических качеств в структурах между собой и направление этих корреляций. В таблице 4 представлены показатели организованности структур исследуемых параметров. Как видно из таблицы, наиболее дезорганизованными оказываются структуры социально-психологических качеств средних по степени успешности групп.

Табл. 4. Данные структурного анализа социально-психологических качеств молодых специалистов, успешных (группа 1), средней степени успешности (группа 2-3), неуспешных (группа 4) в трудоустройстве.

Обобщенные показатели организованности структур	Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
Индекс когерентности структуры (ИКС)	138	110	94	106
Индекс дивергентности структуры (ИДС)	94	112	70	60
Индекс организованности структуры (ИОС)	44	-2	24	46

Заметим, что качества успешных в трудоустройстве молодых специалистов по критерию удовлетворенности найденным рабочим местом (группы 1-2) оказываются более весомыми по количеству связей и уровню значимости в общей структуре. Результаты показывают, что выделяются две крайние высокоструктурированные организованные структуры (групп успешных и неуспешных в трудоустройстве), обладающие большей структурированностью, а значит и устойчивостью по сравнению с промежуточными структурами (группами средней степени успешности в трудоустройстве), которые являются менее организованными.

Дополнительно был проведен сравнительный анализ качеств в группах по их структурному весу (наибольшему количеству связей высокого уровня значимости), корреляциям качеств в группах между собой. Также была проанализирована направленность влияния качеств друг на друга. При анализе корреляций среди общих, универсальных для всех четырех групп выделилась одна связь - отрицательная связь адаптивности и психологического пола (таблица 5). Эта общая закономерность, выявленная у всех кандидатов, свидетельствует о том, что при увеличении выраженности феминных качеств специалиста уменьшается уровень общей адаптивности личности, наоборот, при увеличении выраженности маскулинных качеств, увеличивается уровень общей адаптивности личности.

Табл. 5. Корреляционные связи, общие для структур социально-психологических качеств молодых специалистов, успешных в трудоустройстве (группа 1), средней степени успешности (группы 2-3) и неуспешных в трудоустройстве (группа 4).

Корреляционные связи	Коэффициент корреляции, уровень значимости			
	Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
Психологический пол - Адаптивность	-0,61***	-0,6***	-0,69***	-0,41***

Примечание:

*** - уровень значимости $p < 0,001$, ** - уровень значимости $p < 0,01$, * - уровень значимости $p < 0,05$

При этом анализ корреляционных отношений этих качеств в группах указывает на то, что именно психологический пол детерминирует уровень адаптивности (таблица б). Согласно исследованиям Русалова В.М., для женщин характерна более повышенная чувствительность к неудачам на работе, в общении, часто наблюдается беспокойство, неуверенность, тревога по поводу работы и в ситуации взаимодействия с другими людьми. В ситуации трудоустройства такое поведение может ассоциироваться у работодателя с неуверенностью и низким профессионализмом, оно препятствует процессу адаптации к ситуации поиска работы. Мужчины же наоборот, чаще проявляют жажду деятельности, избыток сил, показывают высокую работоспособность, гиперактивность, стремление к разнообразию деятельности, более высокий темп деятельности и поведения.

Табл. 6. Корреляционные отношения Пирсона для активности, адаптивности и психологического пола в группах успешных (1 группа), средней степени успешности (2,3 группы) и неуспешных (4 группа) в трудоустройстве молодых специалистов.

№	Направление влияния корреляционного отношения	Корреляционные отношения Пирсона			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	Психологический пол → Адаптивность	1,00	1,00	1,00	1,00
	Адаптивность → Психологический пол	0,89	0,98	0,96	0,65
2	Психологический пол → Активность	1,00	1,00	1,00	1,00
	Активность → Психологический пол	0,78	0,98	0,83	0,97

Именно поэтому молодые специалисты, структура психологического пола которых более маскулинна, нежели феминна, получают отклик у работодателя и в ситуации трудоустройства оказываются наиболее адаптивными.

Основу структуры социально-психологических качеств, характерных для успешных в трудоустройстве молодых специалистов образует ряд волевых качеств личности (решительность, самостоятельность), мотивация достижения успеха, поведенческие характеристики (активность, адаптивность, копинг-стратегии «отвлечение» и «ориентация на эмоции») и психологический пол личности. При анализе корреляций, характерных только для успешных в трудоустройстве молодых специалистов на первый план выходят положительная связь целеустремленности с мотивацией к успеху и коммуникабельности с адаптивностью (таблица 7). Видно, что целеустремленность в группе успешных никак не связана с мотивацией стремления к успеху, в то время как в остальных группах такая связь присутствует. Целеустремленность в группе успешных является вообще неким самостоятельным социально-психологическим качеством, мало связанным с остальными качествами, в то время как мотивация стремления к успеху оказывается наиболее включенной в структуру по сравнению с остальными группами.

При анализе достоверности различий ранее нами было обнаружено, что целеустремленность достоверно выше в группе успешных в трудоустройстве молодых специалистов по сравнению с группой неуспешных. Но здесь можно говорить только о связи качеств друг с другом, но никак не о влиянии одного качества на другое, так как анализ взаимовлияний в данной корреляционной связи не выявил никакой детерминации. Соответственно, неуспешные в трудоустройстве кандидаты, проявляя более низкую целеустремленность, демонстрируют работодателю и более низкую мотивацию стремления к успеху. При этом у успешных кандидатов мотивация стремления к успеху обеспечивается большим количеством социально-психологических качеств при наличии еще и высокого уровня целеустремленности.

У неуспешных же в трудоустройстве выпускников вузов мотивация стремления к успеху напрямую связана с уровнем целеустремленности и если тот достаточно низкий, то и стремление к успеху будет весьма низким. Коммуникабельность также оказывается наименее вовлеченной в структуру социально-психологических качеств личности. Уровень коммуникабельности напрямую связан с общей адаптивностью человека, с его мотивацией избегания неудач, решительностью, активностью, стратегиями поведения в стрессовой ситуации. При этом оно не просто связано, оно еще и зависит от этих качеств. Все это определяет поведение неуспешного кандидата на собеседова-

нии, регулируя его коммуникабельность, и оценивается работодателем как нежелательное.

Табл. 7. Корреляционные связи структуры социально-психологических качеств, характеризующие успешных в трудоустройстве молодых специалистов (группа 1)

Корреляционные связи	Коэффициент корреляции, уровень значимости			
	Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
Целеустремленность - Мотивация стремления к успеху	-	0,44**	0,63***	0,62***
Коммуникабельность - Адаптивность	-	0,42**	0,71***	0,65***
Психологический пол - Мотивация избегания неудач	0,55***	-	-	-
Психологический пол - Ориентация на деньги	-0,57***	-	-	-
Мотивация избегания неудач - Ориентация на деньги	-0,53***	-	-	-
Психологический пол - Морально-нравственная нормативность	0,41***	-	-	-
Ориентация на деньги - Морально-нравственная нормативность	-0,47***	-	-	-

Примечание:

*** - уровень значимости $p < 0,001$, ** - уровень значимости $p < 0,01$, * - уровень значимости $p < 0,05$

Группа 1 – успешные в трудоустройстве, Группы 2-3 – средней степени успешности, Группа 4 – неуспешные в трудоустройстве молодые специалисты.

Среди характерных только для данной группы наиболее значимых связей обнаружены: положительная связь психологического пола (положительная связь феминности – отрицательная маскулинности) с мотивацией избегания неудач и морально-нравственной нормативностью, отрицательная связь психологического пола, мотивации избегания неудач и морально-нравственной нормативности с ориентацией на деньги. Эти корреляции, являясь характерными только для первой группы, непосредственно связаны с успешностью трудоустройства. Полученные связи не противоречат классическим гендерным теориям. Так, чаще всего маскулинный тип личности (напористый, жесткий), в отличие от феминного (мягкого, гибкого в поведении), описывают, как более ориентированный на деньги, реже избегающий неудачи, реже соблюдающий общепринятые нормы и правила поведения. Наши результаты показывают, что любой из вариантов, а скорее их оптимальное соотношение, имеют связь с успешным трудоустройством. При этом анализ корреляционных отношений показывает, что ведущая роль здесь принадлежит именно психологическому полу (таблица 8). То есть именно психологический пол влияет на мотивацию избегания неудач, ориентацию на деньги, морально-нравственную нормативность и, хотя мотивация избегания неудач также оказывает влияние на психологический пол, её роль в данном взаимодействии второстепенна.

Табл. 8. Корреляционные отношения Пирсона для психологического пола, мотивации избегания неудач, морально-нравственной нормативности и ориентации на деньги в группах успешных (1 группа), средней степени успешности (2,3 группы) и неуспешных (4 группа) в трудоустройстве молодых специалистов.

№	Направление влияния корреляционного отношения	Корреляционные отношения			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	Психологический пол → Мотивация избегания неудач	1,00	1,00	1,00	1,00
	Мотивация избегания неудач → Психологический пол	0,87	0,87	-	0,79
2	Психологический пол → Ориентация на деньги	1,00	1,00	1,00	1,00
	Ориентация на деньги → Психологический пол	-	-	-	-
3	Мотивация избегания неудач → Ориентация на деньги	0,68	-	-	-
	Ориентация на деньги → Мотивация избегания неудач	-	-	-	-
4	Психологический пол → Морально-нравственная нормативность	1,00	1,00	1,00	1,00
	Морально-нравственная нормативность → Психологический пол	0,75	-	-	-
5	Ориентация на деньги → Морально-нравственная нормативность	-	-	-	-
	Морально-нравственная нормативность → Ориентация на деньги	-	-	-	-

Результаты диагностики социально-психологических качеств личности молодых специалистов были подвергнуты факторному анализу с целью их группировки и выявления меньшего количества конструктов, состоящих из социально-психологических качеств, изменяющихся однонаправленно для успешных и неуспешных в трудоустройстве кандидатов. В каждой из исследуемых групп методом главных компонент было выделено по 5 интегральных факторов данных структур параметров. Анализ показал, что интегральные факторы успешных и неуспешных в трудоустройстве кандидатов различаются.

В психологической структуре социально-психологических качеств личности успешных в трудоустройстве молодых специалистов выделяются ряд факторов, отличных от факторов у неуспешных:

- фактор гендерных характеристик конкурентоспособности составили психологический пол, агрессивность, активность, адаптивность, личная конкурентоспособность.
- фактор неадаптивного копинг-поведения объединил ориентацию на избегание, отвлечение и социальное отвлечение;
- фактор волевой регуляции конструктивного копинг-поведения включил решительность, самостоятельность, настойчивость, ориентацию на решение задач;
- фактор мотивационной нормативности включил ориентацию на труд, ориентацию на результат, ориентацию на деньги, морально-нравственную нормативность, мотивацию стремления к успеху;

- фактор направленности личности в общении составили мотивация избегания неудач, коммуникабельность, ориентация на эмоции.

В группе неуспешных в трудоустройстве молодых специалистов были выявлены следующие факторы, образованные социально-психологическими качествами личности:

- фактор мотивационно-поведенческих характеристик конкурентоспособности образовали мотивация избегания неудач, личная конкурентоспособность, коммуникабельность, активность, адаптивность;

- фактор неадаптивного копинг-поведения составили ориентация на избегание, отвлечение, социальное отвлечение, ориентация на эмоции;

- фактор целе-мотивационных аспектов конструктивного копинг-поведения образован целеустремленностью, мотивацией стремления к успеху, ориентацией на решение задач;

- фактор гендерной нормативности объединил психологический пол, ориентацию на результат, морально-нравственную нормативность, агрессивность;

- фактор мотивационно-волевой направленности личности состоит из ориентации на процесс, ориентации на деньги, самостоятельности, настойчивости.

Сравнительный анализ социально-психологических факторов успешных и неуспешных в трудоустройстве молодых специалистов говорит о наличии схожих значимых факторов, а также о наличии некоторых содержательных особенностей данных факторов. Факторный анализ показывает, что значимые для трудоустройства социально-психологические факторы едины. Это: конкурентоспособность, неконструктивные и конструктивные копинг-стратегии, морально-нравственная нормативность и ориентация на результат. Однако их модификации отличают успешных и неуспешных в трудоустройстве молодых специалистов.

По итогам исследования в качестве рекомендации была разработана программа подготовки молодых специалистов к успешному трудоустройству, которая направлена на повышение профессиональной компетентности учащихся в вопросах самостоятельного поиска работы и построения карьеры, развития социально-психологических качеств и способствует успешному трудоустройству по окончании вуза. Программа подготовки молодых специалистов к успешному трудоустройству включает следующие основные темы:

1. Поиск работы и построение карьеры.
2. Профориентация и самоопределение.
3. Анализ рынка труда. Методы поиска работы.
4. Составление резюме. Анализ своих конкурентных преимуществ.
5. Самопрезентация и собеседование с работодателем. Стратегии преодоления стрессовых ситуаций.
6. Юридические особенности трудоустройства.
7. Адаптация в новом коллективе. Правила и нормы поведения в новой организации.

Данный цикл семинаров был впервые проведен с группой студентов 3-5 курсов Ярославского государственного и педагогического университетов. Программу прошли 40 человек. Контент-анализ рабочих дневников участников программы и анализ анкет обратной связи показал не только большую вовлеченность и заинтересованность

в приобретаемых знаниях, но и наличие позитивных психологических изменений у участников: повышение уровня уверенности в себе и своих силах, осознанности необходимых активных действий, получение новых знаний и навыков, а также методов изучения и технологий освоения реальности под названием «рынок труда». По окончании курса участники были приглашены на Ярмарку вакансий, где смогли проявить полученные навыки, а некоторые и найти работу. Таким образом, предлагаемая нами обучающая программа показала свою эффективность. Мы видим перспективы использования этого курса в вузах при подготовке молодых специалистов к трудоустройству.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие **выводы**:

1. Социально-психологические качества и образуемая ими структура личности молодого специалиста определяют успешность его трудоустройства.

2. Показателями успешности являются количество попыток трудоустройства и удовлетворенность найденной работой.

3. Успешные в трудоустройстве молодые специалисты отличаются от неуспешных высокой морально-нравственной нормативностью, высокой целеустремленностью, низкой ориентацией на деньги и низкой ориентацией на процесс.

4. Для лиц с высоким уровнем удовлетворенности характерны: низкая ориентация на процесс, низкая ориентация на деньги и высокий уровень самостоятельности.

5. Для лиц с небольшим количеством попыток трудоустройства характерны высокая конкурентоспособность личности, высокая целеустремленность, высокая морально-нравственная нормативность, низкая ориентация на процесс, низкая ориентация на деньги, низкий уровень самостоятельности, и низкая частота использования неадаптивных копинг-стратегий.

6. В структуре социально-психологических качеств личности успешных в трудоустройстве молодых специалистов выявлены корреляционные связи, отсутствующие в структуре неуспешных: положительные корреляции психологического пола с мотивацией избегания неудач, отрицательные связи ориентации на деньги с психологическим полом, морально-нравственной нормативности и мотивацией избегания неудач. В то же время для неуспешных, выявлено наличие положительных корреляций целеустремленности с мотивацией стремления к успеху и адаптивности и коммуникабельности.

7. Успешность трудоустройства определяют базовые качества, образующие ядро структуры социально-психологических качеств молодых специалистов: решительность, самостоятельность, мотивация достижения успеха, копинг-стратегии «отвлечение» и «ориентация на эмоции», психологический пол личности, ориентация на деньги и ориентация на труд, а также морально-нравственная нормативность и конкурентоспособность у успешных в трудоустройстве специалистов и качества, выпадающие из этой структуры: коммуникабельность и целеустремленность.

8. Факторами успешного трудоустройства являются:

- фактор гендерных характеристик конкурентоспособности;
- фактор ограниченности неадаптивного копинг-поведения;
- фактор волевой регуляции конструктивного копинг-поведения;
- фактор мотивационной нормативности;
- фактор направленности личности в общении.

В *заключении* подводятся итоги выполненной диссертационной работы, намечаются перспективы дальнейших исследований.

Содержание диссертации отражено в 8 публикациях, общим объемом 2,32 п.л.

Основные результаты исследования представлены в **следующих публикациях:**

Публикация в **издании, рекомендованном ВАК РФ:**

1. Нехаева, Ю.А. Психологические особенности подготовки молодого специалиста к трудоустройству [Текст] / А.А. Смирнов, Ю.А. Нехаева // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова: Научно-методический журнал. Серия психологические науки «Акмеология образования». - 2006. - Том 12. — С. 77-79

Статьи и материалы конференций:

2. Нехаева, Ю.А. К вопросу об успешности трудоустройства молодых специалистов [Текст] / Ю.А. Нехаева // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: материалы третьей всероссийской научно-практической конференции 9-10 октября 2007г. / под ред. Ю.П. Поваренкова - Ярославль: Изд-во «Канцлер», 2007. - С. 150-152.

3. Нехаева, Ю.А. Программа вузовской подготовки молодого специалиста к трудоустройству [Текст] / А.А. Смирнов, Ю.А. Нехаева // Высшая школа на современном этапе: проблемы преподавания, обучения и функционирования рынка труда: материалы международной научно-методической конференции 14-18 мая 2007 года / под. ред. М.В. Новикова, И.А. Иродовой. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2007. - С.150-155

4. Нехаева, Ю.А. Гендерные особенности поведения молодых специалистов на рынке труда [Текст] /Ю.А. Нехаева // Современные проблемы прикладной психологии: материалы всероссийской научно-практической конференции - Ярославль: ЯрГУ, 2006. - Том 3. - С. 187-195

5. Нехаева, Ю.А. Проблема трудоустройства выпускников вузов [Текст] / Ю.А. Нехаева // Ярославский психологический вестник. - Вып. 15. - Ярославль: Изд-во «Российское психологическое общество», 2005. - С. 44-45

6. Нехаева, Ю.А. К вопросу о типах соискателей в работе рекрутера [Текст] / Ю.А. Нехаева // Тенденции развития современной психологической науки: сборник материалов Всероссийской юбилейной научной конференции 31 января–1 февраля 2007 года. – М.: ИП РАН, 2007. - Т.2 - С. 255-256

7. Нехаева, Ю.А. Профессиональный рынок труда и проблема конкурентоспособности молодого специалиста [Текст] / Ю.А. Нехаева // Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования: материалы VI Всерос. научно-практ. конф./ отв. ред. Д.Ф. Ильясов. – М.: Челябинск: Изд-во «Образование», 2007. – Ч.8. - С. 33-36

8. Нехаева, Ю.А. Социально-психологические качества личности молодых специалистов, успешных в трудоустройстве [Текст] /Смирнов А.А., Нехаева Ю.А.//Ярославский психологический вестник. - Вып. 22. – Москва-Ярославль: Изд-во «Российское психологическое общество», 2007 - С. 110-113

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.