Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ТАХМАЗОВА ЕВГЕНИЯ ВЛАДИМИРОВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ПОВТОРНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ У ЖЕНЩИН, ВЫШЕДШИХ ИЗ ДЕКРЕТНОГО ОТПУСКА

Дипломник	(Тахмазова Е.В.)
Руководитель	(Суворова Н.В.)
Консультанты:	
Кафедра информатики	( )
Нормоконтроль	(Нурисламова Т.С.)

Допускается к защите
Зав.кафедрой_____
«23» июня 20 17 г.

Красноярск - 2017

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ психологии

КАФЕДРА психологии

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Суворова Н.В.
подпись И.О. Фамилия
«15» марта 2017 г.

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студенту Тахмазовой Евгение Владимировне направления 37.03.01 Психология
Тема работы «Исследование психологических особенностей повторной профессиональной адаптации у женщин, вышедших из декретного отпуска».
Утверждена: приказом по институту от _____ 20___ № ___ / на заседании выпускающей кафедры _____ от «__» ___ 20__г., протокол №__
1. Срок сдачи работы 23.06. 2017
Содержание пояснительной записки: I Теоретические стороны профессиональной адаптации; 1.1 Профессиональная адаптация как психологический феномен; 1.2 Психологические особенности женщин, находящихся в декретном отпуске; 1.3 Психологические условия успешной повторной профессиональной адаптации женщин, вышедших из декретного отпуска; II Ээмпирическое исследование повторной профессиональной адаптации у женщин, вышедших из декретного отпуска.
Консультанты по разделам работы _нет_____
2. График выполнения: март – анализ литературных источников, подбор методов исследования; апрель - организация и проведение исследования по теме работы; май – интерпретация результатов, разработка рекомендаций; июнь – оформление результатов, формирование отчета.
Дата выдачи задания «13» марта 2017 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы _____ Суворова Н.В.
подпись И.О. Фамилия

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 69 с., таблиц 13, рисунков 4, источников 32, приложение 1.

АДАПТАЦИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ, ПОВТОРНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ, ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЖЕНЩИН НАХОДЯЩИХСЯ В ДЕКРЕТНОМ ОТПУСКЕ

Исходя из вышеизложенного цель выпускной квалификационной работы: изучить психологические особенности повторной профессиональной адаптации женщин, вышедших из декретного отпуска.

Проведено исследование особенностей повторной профессиональной адаптации у женщин, вышедших из декретного отпуска продолжительностью менее полутора лет и более полутора лет. Выявлены различия, разработаны рекомендации.

Достоверность полученных в исследовании данных оценена с помощью критерия U – Манна – Уитни.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5
I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ СТОРОНЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ 8
1.1 Профессиональная адаптация как психологический феномен 8
1.2 Психологические особенности женщин, находящихся в декретном отпуске 17
1.3 Психологические условия успешной повторной профессиональной адаптации женщин, вышедших из декретного отпуска 22
II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПОВТОРНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ У ЖЕНЩИН, ВЫШЕДШИХ ИЗ ДЕКРЕТНОГО ОТПУСКА 30
2.1 База и методы исследования 30
2.2 Интерпретация результатов исследования женщин, вышедших из декретного отпуска 31
2.3 Рекомендации женщинам, вышедшим из декретного отпуска 60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 63
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 66
Приложение

ВВЕДЕНИЕ

Тема адаптации персонала сегодня особенно актуальна, ведь стремительно меняющиеся условия жизни вынуждают приспосабливаться к новым условиям работы с удвоенной скоростью, и если этого не происходит, наступает период дезориентации, пониженной психической активности, в таком состояние не о какой продуктивной деятельности не может быть и речи.

Адаптация сотрудника сегодня серьезный вопрос, к нему необходимо подходить со всей ответственностью. К сожалению, каким бы не был вопрос адаптации сложным и значимым, его изучение носит номинальный характер, на сегодняшний день он не изучен полно и окончательно.

В психологии практически все школы и представители этих школ, задавались вопросом, из чего формируется адаптации, какова ее природа, под влиянием чего она начинается и заканчивается. Современное общество придает весомое значение процессу адаптации, создаются специальные школы, образовательные площадки, пишутся программы, на предприятие всегда присутствует сотрудник, ответственный за адаптацию новичка. Это в идеале, при изучении материалов по теме, мы столкнулись с грустной действительностью, в России программа адаптации существует только на бумаге, большинство муниципальных и государственных предприятий не видят смысла в дополнительных затратах на новичка, для этого существует испытательный срок, не справился, это проблемы новичка. Такая позиция губительна, ведь на первый год работы приходится большинство увольнений по причине невозможности так сказать «приживания» на новом месте. Ведь устраиваясь на новое место работы, либо меня специфику рода занятий внутри самой фирмы, переводясь в другой офис своей же компании, сотрудник вступает в новые отношения, усваивает новую социальную роль, нормы и правила поведения, свои обязанности. В тоже время у сотрудника имеется свой опыт, взгляд на то, как должны строиться новые отношения, свои цели, в

соответствии с которыми формирует требования: условия и содержание труда, оплата, возможности роста. Таким образом, сотрудник строит свои отношения на новом месте, исходя из собственной системы ценностей и мотиваций, особенностей характера, темперамента, а также его философии жизни. Отношение работника к новым условиям труда зависит от степени реализации его целей и удостоверения его потребностей.

Для нашей страны особенно значимо, в России проживает 146 384 918 человек из них 67 801 646 мужчин и 78 583 271 женщин — 46 и 54% соответственно. Общий показатель занятости у мужчин достигает 69,2%, среди женщин — 59,2% [31]. Таким образом, практически 60% женщин нашей страны заняты на тех или иных видах работы. Практически в каждом коллективе, организации работает женщина, являясь важной часть коллектива, вводит своё мировоззрение в общие отношения сотрудников, сама подстраивается под правила организации и в силу своих способностей подстраивает эти правила под себя. При таком проценте работающих женщин, каждая из которых была в декретном отпуске хотя бы раз, возникает вопрос, как после длительного перерыва сотрудница адаптируется, ведь за время отсутствия могли измениться не только внешние, но и внутренние правила фирмы, условия работы, рабочее место, должностные обязанности занимаемой должности и в конце концов она сама изменилась, свои взгляды, притязания, приоритеты. В чем же особенность процесса адаптации женщины после декретного отпуска, когда как в самом декретном отпуске женщина находиться в условиях отсутствия смены обстановки, отсутствия самостоятельного выбора, отсутствия видимого результата, длительностью бодрствования и скудного сна, сужения круга общения и жесткого расписания кормления.

Исходя из вышеизложенного цель выпускной квалификационной работы: изучить психологические особенности повторной профессиональной адаптации женщин, вышедших из декретного отпуска.

Задачи:

1. Теоретический анализ литературы по феномену адаптации и повторной адаптации.

2. Описать, на основании теоретического анализа особенности женщин, находящихся в декретном отпуске.

3. Организовать и провести эмпирическое исследование психологических особенностей повторной адаптации женщин, вышедших из декретного отпуска.

4. Проанализировать полученные в ходе исследования данные, сформулировать выводы, разработать рекомендации.

Объект исследования: профессиональная адаптация.

Предмет: повторная профессиональная адаптация женщин, вышедших из декретного отпуска.

Гипотеза основная: мы предполагаем, что характеристики процесса повторной профессиональной адаптации у женщин, находившихся в декретном отпуске продолжительностью менее полутора лет и более полутора лет, будут различны.

Гипотеза частная: удовлетворенность производственными условиями, как факторами профессиональной адаптации, у женщин, вышедших из декретного отпуска продолжительностью менее полутора лет, выше, чем у женщин, вышедших из декретного отпуска продолжительностью более полутора лет.

Выборка: 28 женщин из разных организаций, 14 женщин с декретным отпуском сроком менее полтора лет и 14 женщин с декретным отпуском более полутора лет.

Используемые методики: анкета адаптации сотрудника (А.Я. Кибанов).

Изученная литература: Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л., Кибанов А.Я. Крутцова М.Н., , Мордовин С.К. и др.

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

1.1 Профессиональная адаптация как психологический феномен

Адаптация – приспособление к существованию в условиях меняющейся среды [15].

Латинское adapto – (приспособляю) - приспособление органов чувств к особенностям действующих на них стимулов с целью их наилучшего восприятия и предохранения рецепторов от излишней перегрузки [11].

Основоположниками разработки адаптационной проблематики принято считать Г. Селье, П.К. Анохина, Р.М. Баевского, Ф.З. Меерсона, В.П. Казначеева, С.В. Казначеева, В.И. Медведева, А.А. Реана, А.Ж. Юревиц, М.С. Яницкого и других ученых [23].

Социально-психологические аспекты адаптации стали предметом исследования таких психологов, как, Г. А. Балл, А. А. Бодалев, Л. П. Гримак, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и других [26].

Непосредственно научное изучение адаптации, ее описание зародилось в естественно-научных дисциплинах.

Было введено разделение, которое эффективно применяется в концепциях психологической адаптации: она стала рассматриваться как генотипический и фенотипический (онтологический) процесс. Медицина и психофизиология поставили на первый план рассмотрение явления адаптации на индивидном уровне, с учетом социальных условий окружения

Со временем понятие адаптации перешло в русло психологической науки, где оно развивалось под влиянием бихевиоризма, необихевиоризма, психоанализа, гуманистической, когнитивной психологии, психологии труда.

Так, Ж. Пиаже, рассматривая адаптацию с точки зрения взаимоотношений индивида и его окружения, описывал адаптацию, определяя ее как процесс гомеостатического уравновешивания. Исходя из такого понимания, он описал два основных механизма адаптации, способствующих приспособлению человека к условиям окружающей среды: ассимиляцию и аккомодацию. Пиаже определяет адаптацию как равное соотношение этих двух векторов интеллектуальной активности индивида, как равновесие между ассимиляцией и аккомодацией, или, что по существу одно и то же, как равновесие во взаимодействиях субъекта и объектов [18].

Второй подход основан на трактовке адаптации как процесса формирования субъектом когнитивных стратегий по преодолению стрессогенной ситуации (Л.Г. Дикая, С.А. Шапкин). Выделение континуума стратегий адаптации между успешной адаптацией и дезадаптацией позволяет адекватнее описывать процесс формирования психологической системы адаптации и наглядно демонстрирует сложность взаимодействия различных регуляторных подсистем, участвующих в данном процессе.

В центре внимания бихевиористской трактовки адаптации (М. Масуда, Б. Ф. Скиннер, Э.Ч. Толмен, К. Халл и Г. Холмс) находятся поведенческие акты и их конфигурации, направленные на снятие дезаптогенных факторов, на установление такого поведения, которое позволило бы полнее (шире, быстрее) приспособиться к окружающим условиям. Большое внимание при этом уделяется рассмотрению критериев и аспектов взаимодействия субъекта адаптации с предметным, социальным и профессиональным окружением [21].

Авторы необихевиористской ориентации (А. Бандура и Р. Уолтерс) одним из способов формирования более адаптивных поведенческих реакций рассматривают замещающее подкрепление: поведение, лежащее в основе успешной адаптации, связывается с особенностями субъекта и его взаимодействием с окружающей социальнойсредой – когнитивно-оценочные образования (например, самоэффективность) [4; 9].

В рамках психоаналитического направления адаптация трактуется как результат, выражающийся в гомеостатическом равновесии личности с требованиями внешнего окружения (среды). Содержание процесса адаптации описывается обобщенной формулой: конфликт – тревога – защитные реакции (Э. Эриксон, З. Фрейд) [21]. Конфликт характеризуется как следствие несоответствия потребностей личности ограничивающим требованиям социальной среды. Результатом его является актуализация состояния личностной тревоги. Важно подчеркнуть, что степень адаптированности личности при данном подходе определяется эмоциональным самочувствием. Здесь необходимо подчеркнуть подход Э. Эриксона: процесс адаптации он описывает формулой: противоречие – тревога – защитные реакции индивида в среде – гармоническое равновесие или конфликт. То есть конфликт – лишь один из возможных исходов взаимодействия личности и среды. Он возникает, когда недостаточны защитные реакции индивида и недостаточны «уступки» среды; другим возможным исходом является сотрудничество и гармония индивида и среды. В этом плане взгляды Э. Эриксона близки к другому направлению исследований – к гуманистическим концепциям взаимодействия личности и среды. В данных работах в качестве цели адаптации указывается достижение позитивного духовного здоровья и соответствия ценностей личности ценностям социума. При этом предполагается развитие у адаптирующегося индивида определенных необходимых личностных качеств. В рамках этого направления критикуется понимание адаптации как гомеостатической модели. В гуманистической психологии, в противовес идее гомеостаза, выдвигается положение об оптимальном взаимодействии личности и среды. Это состояние оптимальности трактуется как динамическое, при котором актуализируется стремление к его достижению вновь, но уже, может быть, на ином уровне. Процесс адаптации в данном подходе описывается формулой: конфликт – фрустрация – акты приспособления [13; 21].

Большой интерес представляет подход к исследованию адаптации в рамках когнитивной психологии (Дж. Карлсмит, А. Раппопорт, Л. Фестингер и другие) [21; 24; 27]. Данный подход оперирует понятием информационного взаимодействия личности со средой, при этом акцент сделан на активную роль адаптанта. В частности, применяется знакомая формула (конфликт – угроза – реакция приспособления), однако с иным наполнением: предполагается, что, если в процессе информационного взаимодействия со средой личность сталкивается с информацией, противоречащей имеющимся у нее установкам, возникает рассогласование между содержательным компонентом установки и образом реальной ситуации. Это расхождение (когнитивный диссонанс) [27] и переживается как состояние дискомфорта, которое, в свою очередь, стимулирует личность к поиску возможностей снятия или уменьшения когнитивного диссонанса [6; 27]. Феноменология когнитивного, по существу, связана с проблематикой эмоциональной дезадаптации личности. Так, дискомфорт переживается как несоответствие между субъективными социально-перцептивными оценочными эталонами, например оценки условий среды, и реальным объектом, который противоречит данным установкам или оценочным эталонам личности.

Ряд авторов (М.П. Будякина, А.В. Карпов, В.Е.Орел, А.А. Русалинова и другие) справедливо акцентирует внимание на том, что процесс адаптации связан не только с окружающими социальными условиями, но и с условиями конкретной деятельности [8; 12; 22; 25]. Т. е. происходит дифференцировка понятия среды по критерию типов деятельности и их смены в онтогенезе человека. Эти предпосылки позволили развить концепции, включающие понятия «производственная» и «учебная» адаптация, которые отражают именно тип деятельности, осуществляемый субъектом.

Производственная адаптация рассматривается как процесс вхождения индивида в новую для него производственную среду, вживание в нее, усвоение профессиональной роли, производственных норм, социальных отношений (Табл. 1.1) [13; 22].

Таблица 1.1

Объективные и субъективные показатели оценки различных аспектов производственной адаптации

Виды (аспекты) производственной адаптации	Объективные показатели	Субъективные показатели
1	2	3
Профессиональная адаптация, ключевые аспекты	Соответствие квалификационных навыков, требование рабочего места. - выполнение норм выработки; -выполнение сменно – суточных заданий; - овладение рабочим местом в соответствии с техническими условиями; - соблюдение трудовой дисциплины; - правильность оформления документации; - соблюдение стандартного времени.	- положительное отношение к профессии; - интерес к повышению квалификации (развитию профессиональных навыков); - заинтересованность в карьерном росте внутри организации - удовлетворенность проделанной работой
Социально – психологическая Культурно – бытовая	- степень соответствия (идентификации) поведения личности нормам, традициям, ценностям, сложившимся в данном коллективе, либо определенной формальной или неформальной группой; - оценка коллегами работника как равноправного принимаемого членами коллектива (высокий социометрический статус); - участие в жизни коллектива вне рабочего времени	- удовлетворенность отношениями с коллегами; - удовлетворенность отношениями с руководством; - удовлетворенность своей социальной ролью и статусом в коллективе; - желание общаться с коллегами вне рабочего времени; - желание принимать участие во внерабочих мероприятиях (празднование дней рождений, профессиональных праздников)

Продолжение таблицы 1.1

1	2	3
Психофизиологическая адаптация	- уровень нервной перегрузки; - скорость восстановления в норме; - низкий травматизм; - низкая заболеваемость; - показатели выработки и энергозатрат; - функции кровообращения, дыхания	- низкая степень утомляемости; - высокая работоспособность; позитивное настроение; - позитивное самочувствие; - оценка условий и тяжести труда как позитивных; - оценка физической и психической нагрузки как оптимальная; - оценка рабочего места как удобного; - удовлетворенность внешними факторами воздействия на рабочем месте(шум, освещение)
Организационно – административная адаптация	- соблюдение традиций, норм поведения в организации; - соблюдение трудовой дисциплины	- понимание роли индивидуальных задач в решении общих задач организации; - подготовленность сотрудника к восприятию и реализации нововведений (технического или организационного характера) - удовлетворенность своей информированностью о положении дел организации
Экономическая адаптация	- высокая степень знакомства с экономическим механизмом организацией, системой экономических стимулов	- удовлетворенность оплатой своего труда, системой экономических стимулов и мотивов;

Окончание таблицы 1.1

1	2	3
Санитарно – гигиеническая адаптация	- соответствие рабочего места гигиеническим, санитарным, производственным требованиям, техники безопасности; - следование, принятым в организации и подразделении правилам, предписаниям в отношении приема пищи	- принятие трудовой, производственной и технологической дисциплины, правил трудового распорядка, санитарных и гигиенических норм

Дальнейшее развитие данного направления в русле организационной психологии и теории менеджмента привело отечественных авторов к разработке концепции профессиональной адаптации (А.В. Карпов, В.Е. Орел, Ю. П. Поваренков, В. Я. Тернопол и другие) [13; 19; 25]. Структура и динамика адаптации изучаются как процесс уравновешивания в открытой системе, в ходе которого приобретаются новые системные качества (Ф.Капло, А.В. Карпов, В.Е. Орел, П. Роббинс, В.А. Спивак, В.Я. Тернопол, Р. Хакман, Р. Холл, Э. Шейн, С.В. Шекшня, К.У. Чимбеленге и др.) [13; 30].

Продуктивность данного подхода заключается в широком охвате рассматриваемых показателей и их системной трактовке, что позволяет оперировать более крупными теоретическими конструктами. В соответствии с данным подходом, процесс адаптации непрерывен: изменяется роль отдельных компонентов.

В отечественной психологической литературе сложилось представление о профессиональной адаптации личности как о процессе, который не заканчивается с получением диплома об образовании, а только начинается.

Отечественные психологи (Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Э.Э. Сыманюк, и др.) рассматривают адаптацию персонала, работника в контексте «профессионального становления личности».

Зеер Э.Ф. под профессиональным становлением личности понимает: процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление. Становление обязательно предполагает потребность в развитии и саморазвитии, возможность и реальность ее удовлетворения, а также потребность в профессиональном самосохранении.

Профессиональное становление – это часть онтогенеза с момента выбора профессии до момента окончания профессиональной деятельности .

При анализе работ этих авторов мы пришли к выводу, что в пособии понятия «профессиональное развитие личности» и «профессиональное становления личности» можно использовать их как синонимы.

Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. выдвигают предположение о кризисном характере профессионального развития личности.

Под кризисами профессионального становления они понимают: непродолжительные по времени, до года, кардинальные перестройки личности, изменение вектора профессионального развития.

Эти кризисы протекают, как правило, без ярко выраженных изменений профессионального поведения. Однако, происходящая перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели, коррекция социально-профессиональной позиции подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях – смене профессии.

Так, кризисами профессионального становления личности являются:

1. Кризис учебно-профессиональной ориентации – ядро кризиса необходимость выбора способа получения профессионального образования и профессиональной подготовки.

2. Кризис ревизии и коррекции профессионального выбора – изменение социальной ситуации развития и перестройка ведущей учебно-познавательной деятельности в профессионально-ориентированную.

3. Кризис профессиональных экспектаций – несовпадение реальной профессиональной жизни с ожиданиями и представлениями.

4. Кризис профессионального роста – потребность в дальнейшем профессиональном росте и отсутствием перспектив.

5. Кризис профессиональной карьеры – противоречия между желаемой карьерой и реальными перспективами.

Кризисы профессионального становления личности возникают при переходе от одного этапа профессионального становления к другому.

Зеер Э.Ф., Э.Э. Сыманюк, Е.А. Климов выделяют следующие этапы профессионального становления [10]: оптации, профессионального образования: подготовки, профессиональной адаптации, первичной и вторичной профессионализации и мастерства.

Профессиональное самоопределение (стадия оптации) – это процесс и результат сознательного самостоятельного выбора профессии, формирование профессиональных намерений.

Профессиональная подготовка – целенаправленное освоение профессиональных знаний, формирование профессиональных умений, развитие профессионально-важных качеств.

Профессиональная адаптация имеет место тогда, когда молодой специалист приступает к самостоятельной трудовой деятельности. Кардинально меняется ситуация профессионального развития: новый разновозрастной коллектив и социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и иерархическая система производственных отношений.

При это имеет место быть не только первичная профессиональная адаптация, но и так называемая повторная профессиональная адаптация, при которой специалист приступает к трудовой деятельности уже имея опыт профессиональной деятельности при смене объекта деятельности или своей профессиональной роли.

Речь идет о взаимном приспособлении человека и профессиональной среды, о том, что профессиональная адаптация носит характер активного

процесса, где человек не только приспосабливается к профессии, но и профессию приспосабливает к себе, своим личностным особенностям, творчески преобразовывает ее к своему опыту.

Таким образом, современный этап разработки психологии адаптации характеризуется большой неоднозначностью и противоречивостью. Это связано как с большим числом подходов, так и с объективной сложностью самого явления адаптации. Кроме того, понимание адаптации зависит от развития общества: появляются новые факторы, влияющие на успешность процесса, изменяются требования к необходимому уровню, появляются новые сферы внедрения концепций психологии адаптации.

1.2 Психологические особенности женщин, находящихся в декретном отпуске

Повторная профессиональна адаптация прослеживается и у женщин, вышедших из декретного отпуска, где при наличии предыдущего опыта работы и длительного перерыва в профессиональной деятельности, будут наблюдать все стадии процесса адаптации: ознакомление, привыкание, ассимиляция.

Повлиять на успешность или не успешность протекания процесса повторной профессиональной адаптации у женщин, вышедших из декрета, помимо внешних условий производства, среды и коллектива, может и субъективные составляющие, мотивы, цели, общее психофизиологическое состояние женщины.

Так какие процессы происходят в то время когда женщина находиться в декретном отпуске, в чем их особенность и как они могут повлиять на дальнейшую профессиональную деятельность женщины.

В России, согласно Трудовому кодеку, женщина, планирующая завести малыша, может рассчитывать на 140 суток декрета. Из них 70 дней полагается до рождения ребенка, 70 предполагается на нахождение с родившимся малышом. Работница возвращается на свое рабочее место по истечении периода, указанного в приказе, и приступает к своим трудовым обязанностям. Положения 256 статьи Трудового кодекса РФ обязывают работодателя сохранить за сотрудницей, находящейся в декретном отпуске, ее должность.

Отпуск может быть (Рис. 1.1):

Рис. 1.1 Виды декретного отпуска[1]

По истечении каждого из возможных отпусков женщина может вернуться на работу. Причем по возвращении она имеет полное право претендовать именно на ту должность, которую занимала до декрета.

Работодатель, в свою очередь, обязан на все время такого отпуска сохранить за работницей именно ее рабочее место, не имеет права сокращать ее должность, увольнять сотрудницу и принимать на ее место другого работника на постоянной основе [1].

Это правовая сторона вопроса, а что происходит на психологическом уровне мы рассмотрим далее.

Первое и самое по нашему мнению важное - зависимость – тотальная – от другого человека, т.е. ребенка. Его сна, настроения, аппетита. Проснулся не с той ноги – и все, будешь носить его на руках, ничего толком не поешь и

даже расчесаться забудешь. Если он заболел, то снова ты можешь забыть обо всем, кроме него. Сюда же относятся колики, зубы – которых за первые годы появится аж двадцать штук, морока с укладыванием спать, которая есть почти у всех, ночные кормления и гуляния. Если ребенок – жаворонок, то женщина вынуждена вставать в 5-6 утра. Если он не любит гулять, и кричит на улице, ей тоже приходится гулять реже. Если он хочет все время быть с ней и даже спать на руках – нет выбора. Женщина действительно полностью зависишь от этого маленького, пусть и очень милого, но диктатора. Он руководит ей и всей твоей жизнью. И с непривычки это может раздражать. Особенно если женщина привыкла жить так, как она хочет. Мы привыкли, что зависимость – это всегда плохо. Мы стремимся к независимости, считая ее панацеей от всего. А дети пытаются вытащить нас на новый уровень понимания жизни – взаимозависимости. Но такой переход всегда труден.

Второе - ничего не возможно планировать и контролировать. Иной раз ребенок спит три часа – успеваешь сделать все, и даже соскучиться. А на следующий день наставишь себе планов – как раз часа на три, а он не спит, только на руках. И чем больше женщина упирается в своих планах и попытках контроля, тем меньше ей удается сохранять внутри себя счастье и гармонию.

Третье - день женщины в декрете – это набор одних и тех же действий, миллион раз в день, по кругу, в одной и той же последовательности. Покормить, помыть, поиграть, переодеть, спать уложить – и снова с начала. Меняется не так много – ест кабачок или тыкву, играет в кубики или пирамидки, спит дома или на улице, одевать на ребенка шапку или нет. И все это кажется бессмысленным и бесконечным. Вечное колесо однообразных дел, не требующих никакой специальной подготовки, мозгов и всего остального.

Четвертое - минимум общения. Общения в декрете становится меньше. В офисе женщина вынуждена общаться – так или иначе. Какое-то общение приятно, в нем набираешься знаний, сил, открываешь душу. Какое-то – менее приятно, его просто терпишь. Но то, что его достаточно, — спорить не

приходится. С рождением ребенка весь социум – это другие мамочки, детские врачи, продавцы детских магазинов, педагоги развивающих центров. Все, женщина становимся заложницами «детской темы». Она не ищем другого общения, не пытаемся его найти или создать.

Пятое - нет результата. Их не видно. Непонятно, сколько раз женщина сегодня мыла пол, потому что когда вернулся муж, — каша снова висела на потолке. Неизвестно, готовила ли женщина сегодня хоть что-то, потому как все голодны, а холодильник пуст. Неясно и то, стирала ли она хоть что-то, потому что грязного белья снова огромная куча. И так во всем. Её труд неочевиден, неизмерим, но без него – никак. Вот на работе сдала проект – получила зарплату. И все понятно.

Шестое - нет благодарности. Когда результат незаметен, то и благодарности нет. Наоборот, могут быть упреки. Целый день дома сидела, не могла что ли рубашку погладить? А это так обидно, если ты весь день в мыле, ничего не успела и очень сильно устала. Ты ему – помоги! А он тебе – где мой ужин?

Седьмое - круглосуточная вахта. Материнство не ограничено рабочим днем. Женщина и ночью не спишь, и утром встаешь раньше всех. И в течение дня ей нужно быть в тонусе, особенно если ребенок маленький – чтобы никуда не залез, не поранился, лишнего не съел, не покалечился. Легко ли жить в таком включенном режиме 24 часа в сутки 7 дней в неделю? Конечно нет. На работе есть и выходные, и отпуск, и рабочий день длится 8 часов, а не в три раза больше. Да и ответственность на работе все-таки ниже. Не за жизни же ты там отвечаешь. Вот и получается, что декрет – более сильная эмоциональная и физическая нагрузка. Одно вечное состояние «боевой готовности» чего стоит! В офисе-то можно иногда и незаметно подремать, если повезет.

Восьмое - муж часто не понимает, что ты такое делала, что устала. Да, мало того, что он не благодарит, если женщина хоть что-то сделала. Он еще и нападает, если она хоть чего-то не сделала – или сделала не так. И не поймет,

что это слышать больно и обидно. Он правда не понимает – женщина же вроде сидишь дома. Только разве ж я присела за день хоть пару раз?

Девятое - нет стимула к уходу за собой. Многие женщины в декрете выглядят ужасно. Халаты, спортивные треники, на голове гулька. Забыть расчесаться, помыть голову, нанести крем – это в порядке вещей. Сюда же можно отнести лишний вес после родов, который вроде как и мешает, но вроде как и не очень.

Десятое - социально не одобряемо. Общество по большому счету сейчас не считает женщину в декрете — человеком. Если она сидит до года ребенка – еще куда ни шло, а если дольше? То ее назовут и иждивенкой, и курицей, и начнут пугать уходом из семьи мужа. Это непринято. Это непрестижно. Это неважно. Есть другие занятия, которые социум считает «стоящими». Считается, что декрет — это неквалифицированный труд, с которым справится кто угодно. Помыть, покормить, погулять.

Одиннадцатое - не оплачиваемо. Отношение общества к материнству заметно и в том, что работа наша не оплачивается. Бывают выплаты перед родами, есть мизерные ежемесячные платежи, не сопоставимые с прежними доходами женщины. То есть женщина ценна лишь тогда, когда она работает. В остальных случаях – она не только неинтересна, но и порицаема. В том числе в декрете.

Двенадцать – если первый декрет – это освоение новой профессии с нуля с минимальным предварительным инструктажем. Влиться нужно как можно скорее, изучить нужно тоже очень многое, жизнь меняется кардинально. Предупредить его можно только подготовившись заранее. Практически. Читать можно что угодно, а вот взаимодействовать с реальными детьми – это совсем иначе. Если девочка и девушка будет понимать, что такое воспитание детей изнутри, ей будет проще в декрете.

Таким образом, с одной стороны государство всеми возможными способами оказывает поддержку женщине в декрете, обязывает работодателя оформить отпуск, платить среднею зарплату и сохранять рабочее место

женщины на время декретного отпуска, кажется все это должно неким образом снять напряжение и переживания по поводу потери рабочего места и оплаты труда, но это всего лишь капля в море по сравнению с тем, что новорожденный ребенок требует максимального внимания, сосредоточенности, собранности, жертвенности, руководит временем, желаниями родившей его женщины. Все это не проходит бесследно, декретный отпуск заканчивается, женщина выходит на работу, но тревога, стресс, недосып, переоценка ценностей, изменение мировоззрения приводят к ряду проблем уже на рабочем месте, поэтому повторная профессиональная адаптация должна пройти успешно, с минимальными психологическими и физическими затратами только если будут преодолены трудности.

1.3 Психологические условия успешной повторной профессиональной адаптации женщин, вышедших из декретного отпуска

Повторная профессиональная адаптация – это процесс вхождения индивида в профессиональную среду, усвоение профессионального опыта, процесс активной реализации накапливаемых профессиональных знаний, как выбор оптимального поведенческого решения, предполагающего непрерывное профессиональное саморазвитие [1].

С целью повышения уровня успешности повторной профессиональной адаптации у женщин, вышедших из декретного отпуска необходимо соблюдение некоторых правил как со стороны организации, в которой женщина работает, ее руководителя, кадровой службы, коллектива, так и со стороны женщины, вышедшей из декретного отпуска.

Возвращаясь из декретного отпуска, женщина испытывает ряд трудностей:

1. Боязнь быть уволенной.

2. Боязнь не справиться с работой.
3. Боязнь показаться некомпетентной.
4. Боязнь выказать недостаток в знаниях.

Все вышеперечисленное может оказать негативное влияние на процесс адаптации, увеличить срок и вызвать деструктивные изменения в психофизиологическом состоянии женщины.

Женщина, выходя из декретного отпуска, проходит четыре стадии процесса адаптации:

1. Ознакомление, даже имея предыдущий опыт работы в должности, после длительного перерыва в работе возникает необходимость выяснить все изменения, произошедшие за этот период, новых сотрудников, новые правила, продолжительностью от месяца до трех.

2. Приспособление, происходит постепенное привыкание, усвоение стереотипов. Продолжительность – до одного года. В течение этого периода достигается совместимость с коллегами.

3. Ассимиляции (слияние, усвоение), предусматривает полное приспособление к среде. Происходит постепенная интеграция женщины в организацию.

4. Идентификация (отождествление), женщина отождествляет личные цели с целями коллектива. По степени идентификации различают три категории работников: безразличные, частично идентифицированные, полностью идентифицированные [13].

Успешное протекание всех стадий, их малый срок в последствии виду к успешной профессиональной адаптации.

Процесс адаптации становится эффективнее, если в нем участвует и другая сторона, сама организация в лице руководителя. В его обязанности входит проведение предварительной работы с тем, чтобы женщину хорошо встретили, назначение наставника, провели проверку состояния материальных условий труда.

В течение первой недели руководителю желательно часто видеться с женщиной, узнавать об успехах и помочь устранить проблемы. Это позволит как можно раньше (буквально в течение месяца) составить представление о сильных и слабых, сторонах, взаимоотношениях в коллективе. Руководителю целесообразно провести все этапы адаптации наиболее безболезненно и для женщины и для организации.

Сам процесс адаптации делится на четыре этапа.

Этап 1. Оценка уровня подготовленности женщины необходима для разработки наиболее эффективной программы адаптации. Следует помнить, что даже имея опыт в организации возможны непривычные для неё варианты решения уже известных. Поскольку организационная структура зависит от ряда параметров, таких, как технология деятельности, внешняя инфраструктура и персонал, женщина неизбежно попадает в какой-то степени в незнакомую ему ситуацию. Адаптация должна предполагать как знакомство с производственными особенностями организации, так и включение в коммуникативные сети, знакомство с новым персоналом, измененными корпоративными особенностями коммуникации, новыми правилами поведения.

Этап 2. Ориентация — практическое знакомство женщины со своими обязанностями и требованиями, которые к ней предъявляются со стороны организации, уже после выхода из декретного отпуска.

Этап 3. Действенная адаптация. Этот этап состоит в собственно приспособлении женщины к своему статусу и значительной степени обусловливается её включением в межличностные отношения с коллегами. В рамках данного этапа необходимо дать женщине возможность активно действовать в различных сферах, проверяя на себе и апробируя полученные новые знания об организации. Важно в рамках этого этапа оказывать максимальную поддержку женщине, регулярно вместе с ним проводить оценку эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами.

Этап 4. Функционирование. Этим этапом завершается процесс адаптации, он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Как правило, при спонтанном развитии процесса адаптации этот этап наступает после 1—1,5 лет работы. Если же процесс адаптации регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить уже через несколько месяцев [3]. Такое сокращение адаптационного периода способно принести весомую финансовую выгоду, особенно если в организации большое количество женщин, собирающихся или уже вышедших из декретного отпуска.

Смена этапов вызывает трудности, называемые «адаптационные кризисы», поскольку воздействие социальной среды обычно резко возрастает. В результате у женщины возникает состояние тревоги, сопротивляемости, стресса, поиска выхода, возникновение потребности в более активном освоении доселе неизвестного.

На всех этапах адаптации возможно управленческое воздействие на ее ход. Контролируемый ход адаптации чаще всего приводит к прогрессивному результату, пущенная на самотек пассивная адаптация чревата регрессивным результатом.

Управление адаптацией – это процесс активного воздействия на факторы, определяющие ее развитие и позволяющие снизить неблагоприятные последствия. Основная задача управления адаптацией персонала состоит в устранении причин и снижении негативных моментов, неизбежно возникающих при приспособлении работника к условиям новой внешней и внутренней среды. Технология эффективного управления процессом адаптации предполагает составление соответствующего алгоритма, определение способов и методов воздействия на процесс адаптации, качественных и количественных показателей, позволяющих контролировать процесс адаптации нового работника. К основным задачам, которые должен решать подобный алгоритм, относятся: сокращение неблагоприятных

последствий от деятельности неадаптированного работника; стабилизация коллектива, встревоженного приходом носителя чужеродной культуры; координация деятельности всех работников, задействованных в мероприятиях, способствующих адаптации нового работника.

Существует алгоритм, по введению единой процедуры адаптации и введения в должность сотрудников во всех подразделениях компании [14].

Процедура направлена на сокращение срока и улучшение качества введения в должность нового работника. В выполнении операций, указанных в настоящем алгоритме, участвуют:

1. HR-служба.·
2. PR-отдел.·
3. Центр обучения.·
4. Руководители подразделений.
5. Отдел АСУ.
6. Сотрудники компании.

Программа адаптации и введения в должность рассчитана на 1 месяц со дня начала исполнения женщиной её должностных обязанностей.

Куратором женщины становится его непосредственный руководитель, либо сотрудник подразделения из числа наиболее опытных носителей корпоративной культуры.

В задачи куратора входит:

1. Помощь в адаптации (информирование, создание необходимых условий для работы.

2. Планирование и организация встреч и представлений, необходимых для скорейшего введения женщины в должность и её эффективной деятельности).

3. Планирование развития (планирование необходимого обучения для женщины на период адаптации, включая самообучение и обучение на рабочем месте).

4. Сопровождение работы женщины на период срока адаптации (консультационная помощь при выполнении её плана работы и обучения).

На этапе решения организационных вопросов адаптации происходит знакомство женщины с производственными особенностями организации, с персоналом, с корпоративной культурой, правилами поведения, включение работника в коммуникативные сети.

В день выхода на работу HR-служба знакомит женщину с правилами внутреннего трудового распорядка компании, правилами пожарной безопасности. Проводится инструктаж на рабочем месте: женщина знакомится с месторасположением, оснащение рабочего места, правилами хранения документов, правилами использования технических средств и их расположением (АТС, ПК, принтер, сканер, ксерокс). Куратор знакомит женщину со страницей компании в интрасети и электронной информационно-справочной системой, а также со справочной литературой общего пользования. Отдел АСУ регистрирует женщину как пользователя корпоративной сети, объясняет возможности ее использования (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), дает вводную консультацию по пользованию конкретными программными продуктами (Рис. 1.2).

На этапе организации работы женщины в должности происходит корректировка планов адаптации и оценка эффективности деятельности работника и его взаимоотношений в коллективе.

После окончания первой недели работы женщины, руководитель подразделения обсуждает с ней направления и основные задачи её профессиональной деятельности. По результатам беседы она составляет план работы на 1 месяц. Куратор планирует необходимое обучение для неё (адаптационный курс, обучение на рабочем месте, самостоятельное обучение). Общий план работы и обучения согласовывается с руководителем подразделения

Для оценки результатов психофизиологической стороны адаптации можно использовать сравнение производственных показателей женщины (выработка, энергозатраты) и сравнение показателей здоровья женщины при выполнении её типичных производственных операций с зафиксированными в начале процесса адаптации показателями. Для оценки результатов профессиональной стороны адаптации используют сравнение профессиональных показателей женщины со средними показателями, сложившимися в коллективе, такими, как средний процент выполнения производственных планов, уровень брака производимой продукции и пр. Для выяснения результатов социально-психологической стороны адаптации нужно исследовать уровень удовлетворенности женщины новой производственной средой, характер взаимоотношения с коллегами, удовлетворенность женщиной новым статусом и новыми возможностями. Сравнение полученных результатов с запланированными, позволит корректировать ход процесса адаптации женщины.

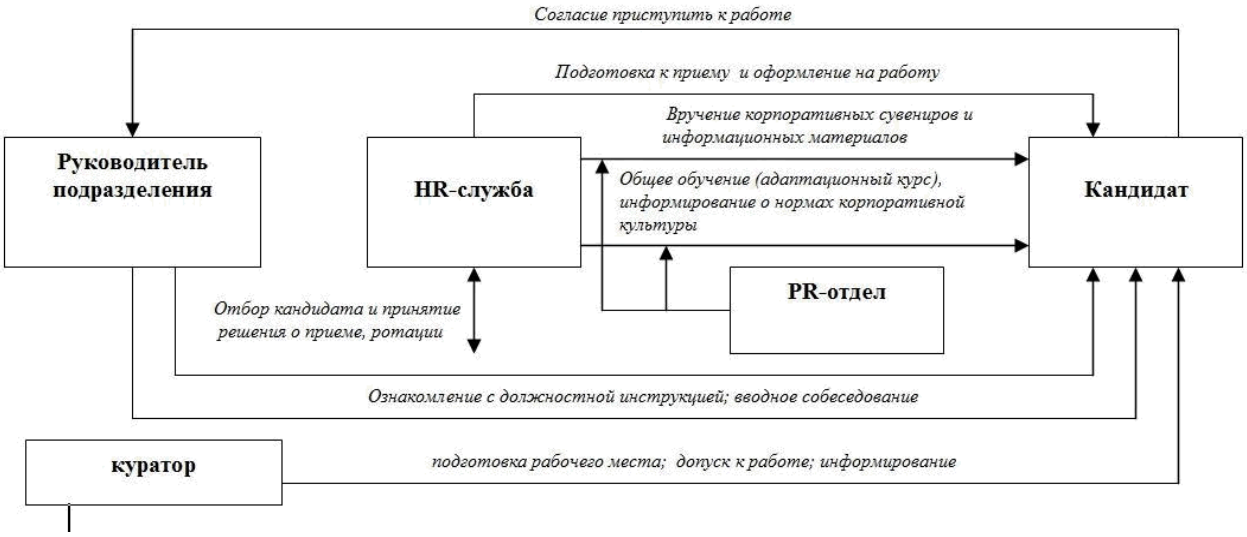

Рис. 1.2 Решение организационных вопросов при приеме сотрудника и его информирование

Таким образом, процесс адаптации всегда предполагает взаимодействие двух объектов. Это взаимодействие разворачивается в особых условиях – условиях дисбаланса, несогласованности между системами. Основной целью такого взаимодействия является некоторая координация между системами, степень и характер которой могут варьироваться в достаточно широких пределах. Достижение цели предполагает определенные изменения во взаимодействующих системах. Адаптация происходит при изменении в окружении и деятельности женщины. Она сопровождается трансформациями в её социальном окружении. Успешность повторной профессиональной адаптации обусловлена компромиссом между внешними составляющими и внутренней позиции женщины, вышедшей из декретного отпуска.

Подводя итоги первой главы, мы пришли к выводу, что от первоначального значения адаптации как приспособление к окружающей среде, термин «адаптация» претерпел значимое преобразование, пройдя длительный путь исторического изучения, разноподходового, в зависимости от точки зрения, с которой изучалась адаптация, сегодня это не просто приспособление к среде, но и активное ее изменения под нужды изменяемого ее субъекта. Рассмотренная нами профессиональная адаптация, являлась в нашем исследовании повторной, обладающей как сходствами, так и различиями с первичной профессиональной адаптацией. Она имеет место быть и у женщин, вышедших из декретного отпуска, и характеризуется такими особенностями, как сокращение срока прохождения процесса, наличие предыдущего опыта работы, имеет свои стадии и этапы. Смена этапов вызывает трудности, называемые «адаптационные кризисы», поскольку воздействие социальной среды обычно резко возрастает. Управление адаптацией – это процесс активного воздействия на факторы, определяющие ее развитие и позволяющие снизить неблагоприятные последствия. Основная задача управления адаптацией персонала состоит в устранении причин и снижении негативных моментов.

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПОВТОРНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ У ЖЕНЩИН, ВЫШЕДШИХ ИЗ ДЕКРЕТНОГО ОТПУСКА

2.1 База и методы исследования

В исследование процесса адаптации женщин, вышедших из декретного отпуска, приняли участие двадцать восемь женщин, четырнадцать из которых находились в декретном отпуске до полутора лет, а четырнадцать – свыше полутора лет.

Все женщины находились в декретном отпуске впервые.

Возраст обследуемых варьировал от 21 года до 33 лет.

Двенадцать женщин имеют незарегистрированный брак, четырнадцать зарегистрированный, две не замужем.

До декретного отпуска все двадцать восемь женщин находились в стабильном материальном положении, у двадцати двух женщин общий бюджет семьи составлял от сорока двух тысяч до пятидесяти семи тысяч, у четверых бюджет семьи составлял от двадцати шести тысяч и до тридцати двух тысяч.

Выборка была сформирована частично за счет сети интернет, частично за счет непосредственного поиска подходящих кандидатур из числа друзей, знакомых, их друзей и знакомых.

На момент обследования женщины приступили к должности и период работы составил от трех до шести месяцев.

Исследование проводилось в период с 14 января 2017 года по 30 марта 2017 года в два этапа, предварительно ознакомилась со всеми желающими поучаствовать в исследовании и разъяснила цель исследования, гипотезу, заверила, что буду соблюдать конфиденциальность, по желания участниц,

полученные результаты исследования будут озвучены только индивидуально в частном порядке каждой обследуемой.

Следующим этапом стало непосредственное заполнение обследуемыми анкеты адаптации сотрудника (А.Я. Кибанов).

В ходе теоретической разработки проблематики выпускной квалификационной работы мы рассмотрели профессиональную адаптацию как психологический феномен, психологические особенности женщин, находящихся в декретном отпуске, психологические условия успешной повторной адаптации женщин, вышедших из декретного отпуска.

Мы предположили, что характеристики процесса повторной профессиональной адаптации у женщин, находившихся в декретном отпуске продолжительностью менее полутора лет, будут отличаться от характеристик у женщин, находившихся в декретном отпуске продолжительностью более полутора лет.

Гипотеза частная: Удовлетворенность производственными условиями, как факторами профессиональной адаптации, у женщин, вышедших из декретного отпуска продолжительностью менее полутора лет, выше, чем у женщин, вышедших из декретного отпуска продолжительностью более полутора лет.

2.2 Интерпретация результатов исследования

Для исследования были выбраны следующие материалы:

1. Анкета адаптации сотрудников Кибанова Ардальона Яковлевича [14, с. 232-234].

Данная анкета направлена на выявление уровня профессиональной адаптации, уровня удовлетворенности производственными факторами.

Тестирование продолжается 15-30 мин. Список участников исследования представлен в Таблице 2.1.

Таблица 2.1

Женщин, вышедшие из декретного отпуска и участвующие в исследовании по изучению особенностей повторной профессиональной адаптации

№	Инициалы исследуемых женщин
1	2
1	Светлана Викторовна Б.
2	Коралина Алексеевна П.
3	Мария Александровна Б.
4	Анастасия Сергеевна Д.
5	Инна Сергеевна З.
6	Ольга Владимировна П.
7	Алена Викторовна Х.
8	Милена Николаевна П.
9	Алла Витальевна К.
10	Ольга Николаевна Р.
11	Марина Александровна К.
12	Наталья Владимировна Ч.
13	Нина Константиновна Ш.
14	Анастасия Сергеевна Н.
15	Екатерина Викторовна Г.
16	Ирина Владимировна М.
17	Эльвира Всеволодовна С.
18	Алена Владимировна Г.
19	Тамара Ивановна Ц.
20	Елизавета Александровна Т.

Окончание таблицы 2.1

1	2
21	Людмила Павловна Д.
22	Екатерина Ивановна Н.
23	Карина Александровна Н.
24	Людмила Хан-Алеевна И.
25	Людмила Васильевна З.
26	Любовь Александровна Ч.
27	Мария Николаевна Б.
28	Валентина Петровна С.

Представленные двадцать восемь женщин были условно разделены на две группы, в первой группе представлены женщины, вышедшие из декретного отпуска продолжительностью до полутора лет, во второй группе - женщины, вышедшие из декретного отпуска продолжительностью более полутора лет. Первая группа представлена в Таблице 2.2, а вторая группа в Таблице 2.3 (см. ниже). Данное разделение на группы понадобилось для последующего сравнения процесса адаптации между женщинами, вышедшими из декретного отпуска продолжительностью до полутора лет и женщинами, вышедшие из декретного отпуска продолжительностью более полутора лет.

Таблица 2.2

Первая группа женщин, вышедших из декретного отпуска продолжительностью до полутора лет

№ п/п	Инициалы исследуемых женщин	длительность декретного отпуска
1	2	3
1	Светлана Викторовна Б.	полтора года

Окончание таблицы 2.2

1	2	3
2	Коралина Алексеевна П.	полтора года
3	Мария Александровна Б.	полтора года
4	Анастасия Сергеевна Д.	полтора года
5	Инна Сергеевна З.	полтора года
6	Ольга Владимировна П.	полтора года
7	Алена Викторовна Х.	полтора года
8	Милена Николаевна П.	полтора года
9	Алла Витальевна К.	полтора года
10	Ольга Николаевна Р.	полтора года
11	Марина Александровна К.	полтора года
12	Наталья Владимировна Ч.	полтора года
13	Нина Константиновна Ш.	полтора года
14	Анастасия Сергеевна Н.	полтора года

Таблица 2.3

Вторая группа женщин, вышедших из декретного отпуска продолжительностью более полутора лет

№ п/п	Инициалы исследуемых женщин	длительность декретного отпуска
1	2	3
1	Екатерина Викторовна Г.	три года
2	Ирина Владимировна М.	три года
3	Эльвира Всеволодовна С.	три года
4	Алена Владимировна Г.	три года
5	Тамара Ивановна Ц.	три года
6	Елизавета Александровна Т.	три года

Окончание таблицы 2.3

1	2	3
7	Людмила Павловна Д.	три года
8	Екатерина Ивановна Н.	три года
9	Карина Александровна Н.	три года
10	Людмила Хан-Алеевна И.	три года
11	Людмила Васильевна З.	три года
12	Любовь Александровна Ч.	три года
13	Мария Николаевна Б.	три года
14	Валентина Петровна С.	три года

Первая и вторая группы женщин, вышедшие из декретного отпуска, при равных условиях заполнили предложенные материалы.

В результате обработки данных мы получили количественные показатели характеристики процесса профессиональной адаптации. Исходя из полученных данных, мы произвели анализ и интерпретацию особенностей повторной профессиональной адаптации у женщин, вышедших из декрета.

Результатом вопроса о продолжительности освоения в условиях нового места в первой группе исследуемых женщин, вышедшие из декретного отпуска продолжительностью до полутора лет 72% испытуемых указали срок в один месяц, 21% – 2 месяца, 7% - 3 месяца (Рис. 2.1).

Во второй группе исследуемых женщин, вышедшие из декретного отпуска продолжительностью более полутора лет 36% испытуемых указали срок в три месяца, 36% - 2 месяца, 21% - 1 месяц, 7% - еще не закончено.

Сложностями в период адаптации в первой группе 28% назвали профессиональные обязанности, 50% - условия труда, 22%- вхождение в коллектив, а во второй группе36% - профессиональные обязанности, 36% - условия труда, 28% - вхождение в коллектив.

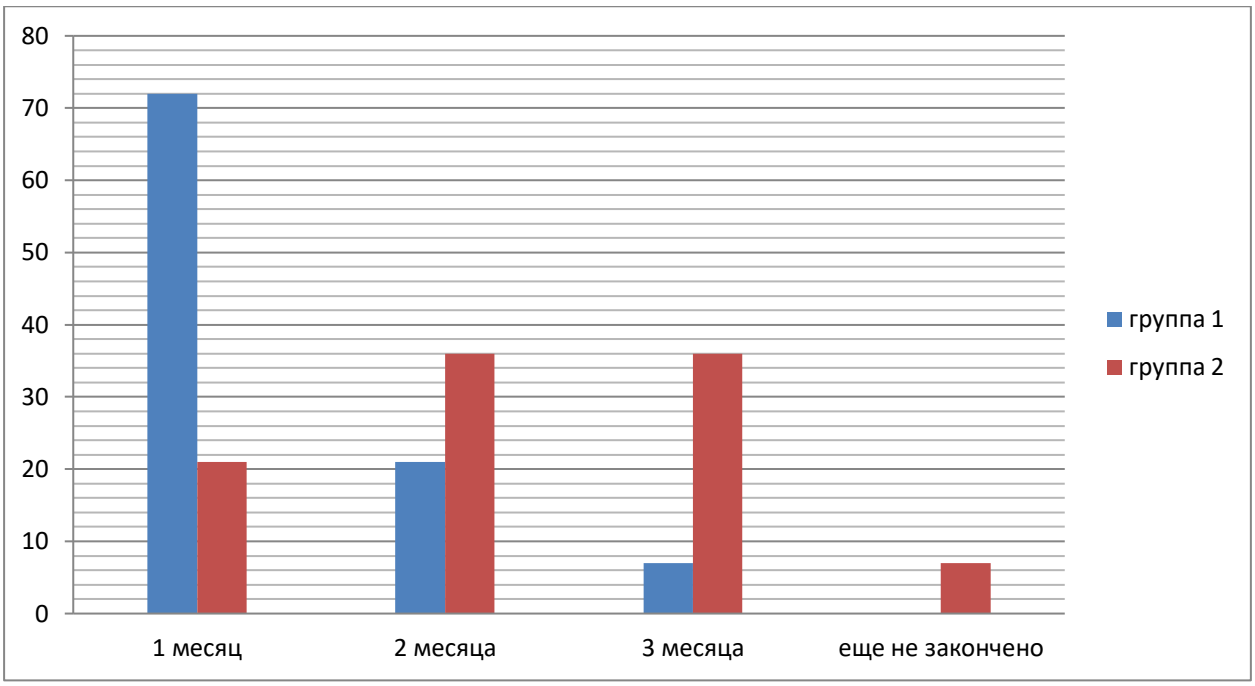

Рис. 2.1 Сравнительный анализ длительности продолжения освоения в условиях нового места у женщин в обеих группах (в %)

На вопрос как долго женщине нужна была в работе помощь коллег, в первой группе исследуемых женщин, вышедшие из декретного отпуска продолжительностью до полутора лет 79 % испытуемых указали срок в один месяц, 7% - 2 месяца, 7% - 3 месяца, 7% - еще потребуется после адаптации, во второй группе, вышедших из декретного отпуска продолжительностью более полутора лет 36% испытуемых указали срок в три месяца, 36% - 2 месяца, 29% - 1 месяц (Рис. 2.2).

На вопрос, бывают ли у вас конфликты с руководителем или с кем – то из коллег, в первой группе исследуемых женщин 13 ответили – не бывает, 9 – редко, 3- время от времени, во второй группе исследуемых женщин 9 ответили – не бывает, 6 – редко, 9 – время от времени.

На вопрос, интересует ли женщин дальнейшее продвижение по службе, в первой группе исследуемых женщин 8 ответили – очень интересует, 5 – пока затрудняется ответить, 1 – не очень интересует, во второй группе женщин 3

ответили – очень интересует, 8 – пока затрудняются ответить, 2 – не очень интересует.

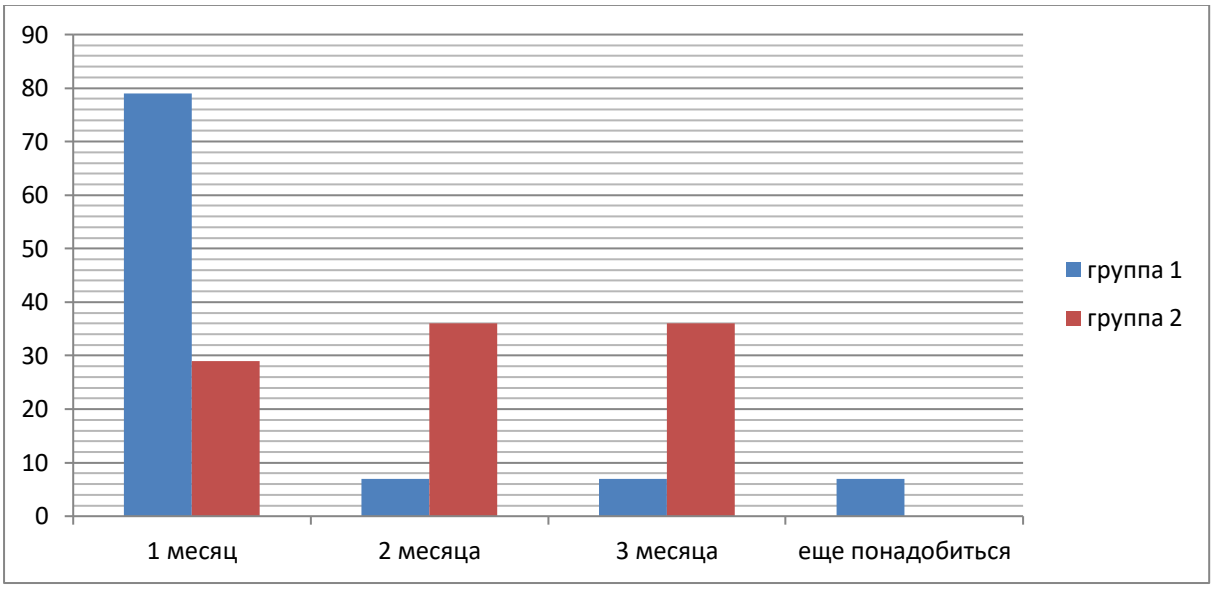

Рис. 2.2 Сравнительный анализ продолжительности в помощи коллег у женщин в обеих группах (в %)

На вопрос, в какой период своей деятельности женщина почувствовала, что освоила профессиональные навыки, в первой группе исследуемых женщин, вышедшие из декретного отпуска продолжительностью до полутора лет 57% испытуемых указали срок в один месяц, 29% - 3 месяца, 7% - 2 месяца, 7% - еще не закончено (Рис. 2.3).

Во второй группе исследуемых женщин, вышедших из декретного отпуска продолжительностью более полутора лет 43% испытуемых указали срок в три месяца, 29% - 1 месяц, 21% - 2 месяца, 7% - еще не закончено.

На вопрос, часто ли сотрудницам приходилось менять место работы на данный момент, в первой группе исследуемых женщин, вышедшие из декретного отпуска продолжительностью до полутора лет 71% сотрудниц меняли место работы 1-2 раза, 29% -ни разу не менял место работы (Рис. 2.4).

Во второй группе исследуемых женщин, вышедших из декретного отпуска продолжительностью более полутора лет, 57% сотрудниц меняли место работы 1-2 раза, 22% - 3-4 раза, 14% - ни разу, 7% - более пяти раз.

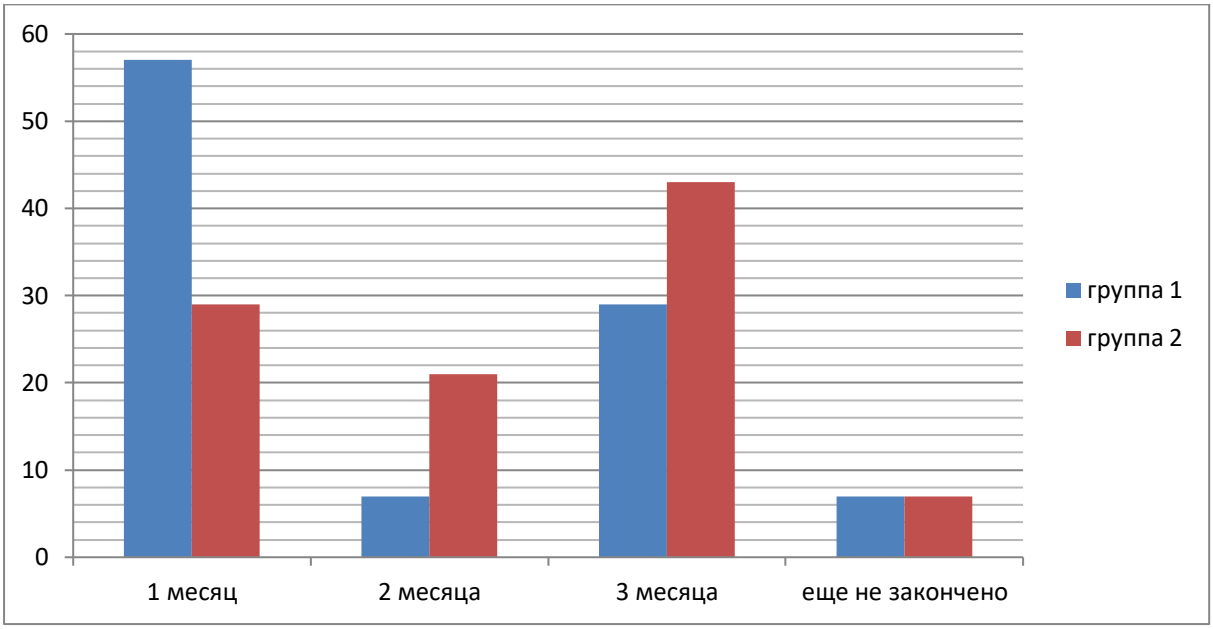

Рис. 2.3 Сравнительный анализ периода освоения профессиональными навыками у женщин в обеих группах (в %)

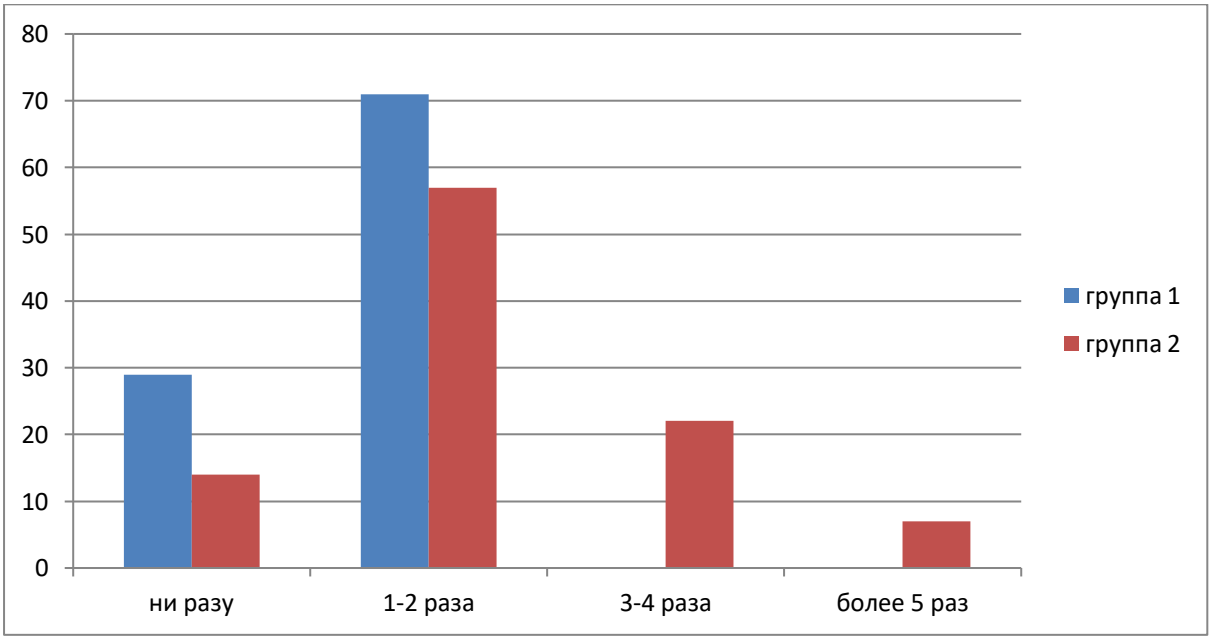

Рис. 2.4 Сравнительный анализ частоты смены места работы у женщин в обеих группах (в %)

Для того, что бы узнать, в какой мере женщины удовлетворены производственными факторами в компании, была проанализированы ответы обследуемых женщин, подсчитана сумма по каждой сотруднице и выведено среднее значение.

В первой группе исследуемых женщин, вышедшие из декретного отпуска продолжительностью до полутора лет, максимальное значение полученного результата равно одиннадцати с половиной баллам из 17 возможных, а минимальное минус три с половиной балла, что наглядно демонстрирует Рис. 2.5, средний балл по данной группе составил– 6,9.

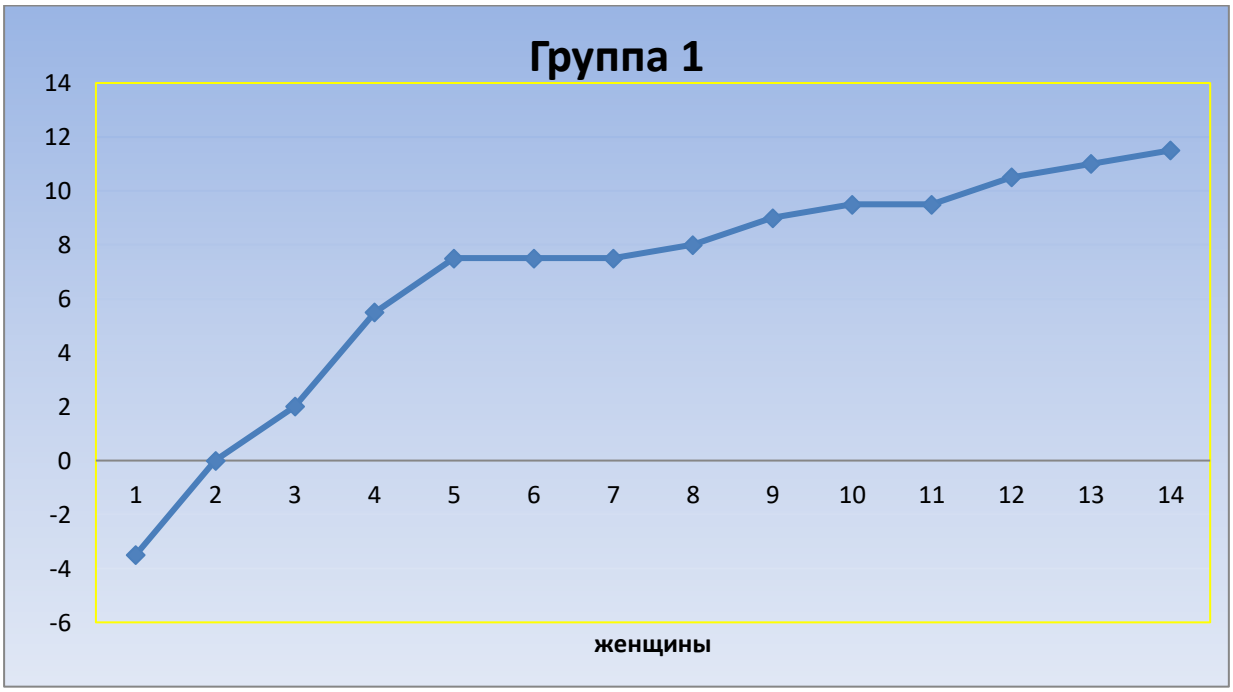

Рис. 2.5 Уровень удовлетворенности производственными факторами женщин, вышедшие из декретного отпуска продолжительностью до полутора лет (в баллах)

Во второй группе исследуемых женщин, вышедших из декретного отпуска продолжительностью более полутора лет, максимальное значение полученного результата равно девяти баллам, а минимальное минус два балла, что наглядно продемонстрировано на Рис. 2.6.

Средний балл в данной группе составил – 1,7 баллов.

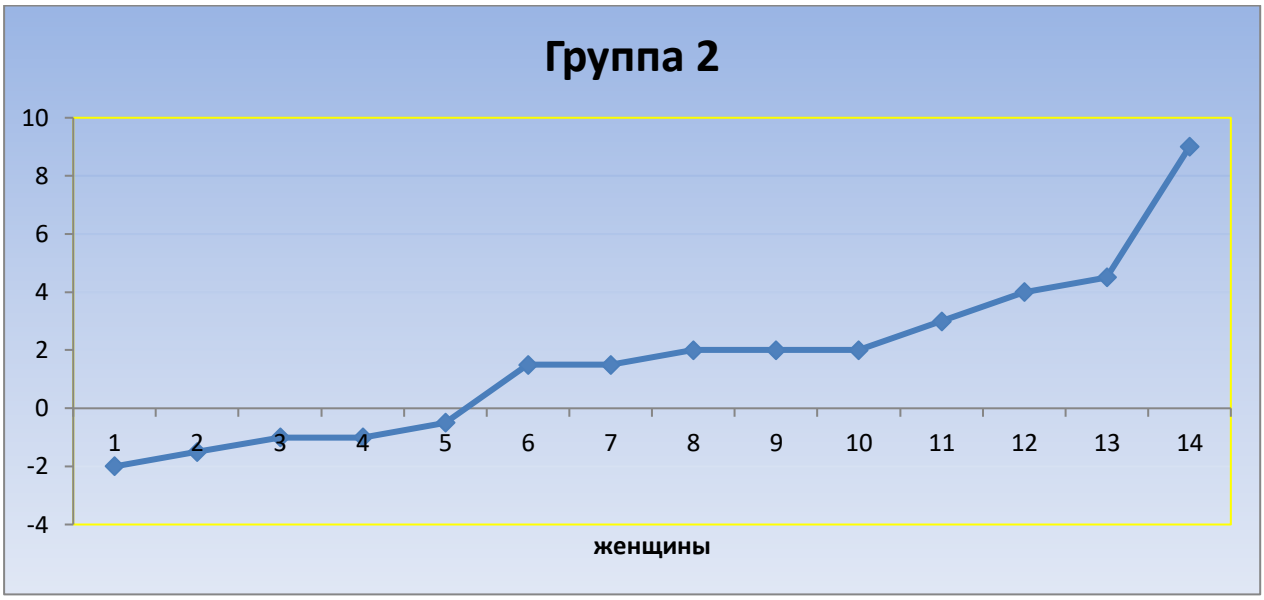

Рис. 2.6 Уровень удовлетворенности производственными факторами женщин, вышедшие из декретного отпуска продолжительностью более полутора лет (в баллах)

При сравнении среднего балла 6,9 для первой группы и среднего балла 1,7 для второй группы мы видим, что женщины, вышедшие из декретного отпуска продолжительность менее полутора лет более удовлетворенны производственными факторами, чем женщины, вышедшие из декретного отпуска продолжительностью более полутора лет.

Проведя анализ полученных данных и систематизировав их (См. Таблица 2.4), можно сказать что характеристики процесса повторной профессиональной адаптации у женщин, находившихся в декретном отпуске продолжительностью менее полутора лет отличаются от характеристик того же процесса у женщин, находившихся в отпуске продолжительностью более полутора лет.

Таблица 2.4

Сравнение полученных результатом между первой и второй группой (кол-во женщин)

Результаты / Вопросы анкеты	1 группа (женщины, вышедшие из декретного отпуска продолжительностью менее полутора лет) / 2 группа(женщины, вышедшие из декретного отпуска продолжительностью более полутора лет)																
	1 мес	2 мес	3 мес.	более 3 мес.	профессиональные обязанности	условия труда	вхождение в коллектив	время от времени	редко	не бывает	очень интересно	не знаю	не интересно	ни разу	1-2 раза	3-4 раза	более 5 раз
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Долго продолжается освоение в условия нового места работы	10 / 3	3 / 5	1 / 5	0 / 1													

Продолжение таблицы 2.4

Результаты/ Вопросы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Сложное в адаптационный период					4/5	7/5	3/4										
Как долго необходима помощь коллег в работе	11/4	1/5	1/5	1/0													
Период овладели профессиональным навыкам	8/4	1/3	4/6	1/1													

Окончание таблицы 2.4

Результаты/ Вопросы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Бывают ли конфликты								1/5	4/4	9/5							
Интерес к продвижению по службе											8/3	5/8	1/2				
Часто ли приходилось менять место работы														4/2	10/8	0/3	0/1

Таким образом, небольшой срок продолжительности освоения в коллективе, недолгая необходимость в помощь от коллег, уверенность в овладении профессиональными навыками, заинтересованность в продвижении по карьерной лестнице, редкие конфликты на рабочем месте, редкая смена рабочего места, удовлетворенность производственными факторами, все свидетельствует об успешном процессе адаптации в группе исследуемых женщин, вышедшие из декретного отпуска продолжительностью до полутора лет, а в группе исследуемых женщин, вышедших из декретного отпуска продолжительностью более полутора лет по тем же самым показателям ситуация адаптации менее спешна.

С помощью анкетирования мы подтвердили ранее выдвинутую гипотезу, что характеристики процесса повторной профессиональной адаптация у женщин, находившихся в декретном отпуске продолжительностью менее полутора лет, будут отличаться от характеристик у женщин, находившихся в декретном отпуске продолжительностью белее полутора лет.

Для подтверждения гипотезы с помощью математической статистики мы использовали расчет U -Манна – Уитни [32].

Критерий предназначен для оценки различий между двумя выборками по уровню какого-либо признака, количественно измеренного. Он позволяет выявлять различия между малыми выборками, когда n_1, $n_2 \geq 3$ или $n_1=2$, $n_2 \geq 5$. В каждой выборке должно быть не более 60 наблюдений. Этот метод определяет, достаточно ли мала зона перекрещивающихся значений между двумя рядами. Предположим, что первым рядом мы называем тот ряд значений, в котором значения, по предварительной оценке, выше, а вторым рядом - тот, где они предположительно ниже. Чем меньше область перекрещивающихся значений, тем более вероятно, что различия достоверны. Иногда эти различия называют различиями в расположении двух выборок.

Эмпирическое значение критерия U отражает то, насколько велика зона совпадения между рядами. Поэтому чем меньше $U_{эмп}$, тем более вероятно, что различия достоверны.

Гипотезы:

H_0: Уровень признака в группе 2 не ниже уровня признака в группе 1.

H_1: Уровень признака в группе 2 ниже уровня признака в группе.

Алгоритм расчета критерия Манна-Уитни:

1. Объединить все данные в единый ряд, пометив данные, принадлежащие разным выборкам.
2. Проранжировать значения, приписывая меньшему значению меньший ранг. Всего рангов получится $(n_1 + n_2)$.
3. Подсчитать сумму рангов отдельно для каждой выборки.
4. Определить большую из двух ранговых сумм.
5. Определить значение U по формуле: $U = n_1 \cdot n_2 + n_x \cdot (n_x + 1)/2 - T_x$, где n_1 – объем выборки №1; n_2 – объем выборки №2; T_x – большая из двух ранговых сумм; n_x – объем максимальной выборки: $n_x = \max(n_1, n_2)$.
6. Определить критические значения $U_{кр}$ по таблице. Если $U_{эмп} > U_{кр}(0,05)$. H_0 принимается. Если $U_{эмп} \leq U_{кр}(0,05)$ H_0 отвергается. Чем меньше значения U, тем достоверность различий выше.

Сравнение результатов вопроса о продолжительности освоения в условиях нового места показывает, что значения выборки X несколько выше, чем выборки Y, поэтому первой считаем выборку X.

Таким образом, нам требуется определить, можно ли считать имеющуюся разницу между баллами существенной.

Проранжируем представленную Таблицу 2.5. При ранжировании объединяем две выборки в одну. Ранги присваиваются в порядке возрастания значения измеряемой величины, т.е. наименьшему рангу соответствует наименьший балл. Заметим, что в случае совпадения баллов для нескольких учеников ранг такого балла следует считать, как среднее арифметическое тех

позиций, которые занимают данные баллы при их расположении в порядке возрастания.

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) 1-го ряда, произведем их переформирование (Табл. 2.5).

Переформирование рангов производиться без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае n = 28).

Таблица 2.5

Переформированные ранги

Номера мест в упорядоченном ряду	Расположение факторов по оценке эксперта	Новые ранги
1	2	3
1	6	1
2	3	4.5
3	3	4.5
4	3	4.5
5	3	4.5
6	3	4.5
7	3	4.5
8	2	11.5
9	2	11.5
10	2	11.5
11	2	11.5

Окончание таблицы 2.5

1	2	3
12	2	11.5
13	2	11.5
14	2	11.5
15	2	11.5
16	1	22
17	1	22
18	1	22
19	1	22
20	1	22
21	1	22
22	1	22
23	1	22
24	1	22
25	1	22
26	1	22
27	1	22
28	1	22

После переформирования рангов результат ранжируется по группам, что показано в Таблице 2.6.

Этих данных достаточно, чтобы воспользоваться формулой расчёта эмпирического значения критерия:

Гипотеза H_0 о незначительности различий между выборками принимается, если $U_{кр} < u_{эмп}$.

В противном случае H_0 отвергается и различие определяется как существенно, где U_{kp} – критическая точка, которую находят по таблице Манна-Уитни.

Найдем критическую точку U_{kp}. По таблице находим $U_{kp}(0.05) = 55$.

Так как $U_{kp} > u_{эмп}$ — отвергаем нулевую гипотезу; различия в уровнях выборок можно считать существенными.

Таблица 2.6

Ранги по группам

X	Ранг X	Y	Ранг Y
1	2	3	4
3	4.5	6	1
2	11.5	3	4.5
2	11.5	3	4.5
2	11.5	3	4.5
1	22	3	4.5
1	22	3	4.5
1	22	2	11.5
1	22	2	11.5
1	22	2	11.5
1	22	2	11.5
1	22	2	11.5
1	22	1	22

Окончание таблицы 2.6

1	2	3	4
1	22	1	22
1	22	1	22
Сумма	259	Сумма	147

Сравнение результатов по вопросу как долго сотруднице нужна была в работе помощь коллег, показывает, что значения выборки Y несколько выше, чем выборки X, поэтому первой считаем выборку Y.

Таким образом, нам требуется определить, можно ли считать имеющуюся разницу между баллами существенной.

Проранжируем представленную Таблицу 2.7. При ранжировании объединяем две выборки в одну. Ранги присваиваются в порядке возрастания значения измеряемой величины, т.е. наименьшему рангу соответствует наименьший балл. Заметим, что в случае совпадения баллов для нескольких учеников ранг такого балла следует считать, как среднее арифметическое тех позиций, которые занимают данные баллы при их расположении в порядке возрастания.

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) 1-го ряда, произведем их переформирование (Табл. 2.7).

Переформирование рангов производиться без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае n = 28).

Таблица 2.7

Переформированные ранги

Номера мест в упорядоченном ряду	Расположение факторов по оценке эксперта	Новые ранги
1	2	3
1	1	8.5
2	1	8.5
3	1	8.5
4	1	8.5
5	1	8.5
6	1	8.5
7	1	8.5
8	1	8.5
9	1	8.5
10	1	8.5
11	1	8.5
12	1	8.5
13	1	8.5
14	1	8.5
15	1	8.5
16	1	8.5
17	2	19
18	2	19
19	2	19

Окончание таблицы 2.7

1	2	3
20	2	19
21	2	19
22	3	24.5
23	3	24.5
24	3	24.5
25	3	24.5
26	3	24.5
27	3	24.5
28	6	28

Используя предложенный принцип ранжирования, получим Таблицу 2.8.

Этих данных достаточно, чтобы воспользоваться формулой расчёта эмпирического значения критерия:

Гипотеза H_0 о незначительности различий между выборками принимается, если $U_{кр} < u_{эмп}$. В противном случае H_0 отвергается и различие определяется как существенное, где U_{kp} - критическая точка, которую находят по таблице Манна-Уитни.

Найдем критическую точку U_{kp}.

По таблице находим $U_{kp}(0.05) = 55$.

Так как $U_{kp} > u_{эмп}$ — отвергаем нулевую гипотезу; различия в уровнях выборок можно считать существенными.

Таблица 2.8

Ранги по группам.

X	Ранг X	Y	Ранг Y
1	2	3	4
1	8.5	1	8.5
1	8.5	1	8.5
1	8.5	1	8.5
1	8.5	1	8.5
2	19	1	8.5
2	19	1	8.5
2	19	1	8.5
2	19	1	8.5
2	19	1	8.5
3	24.5	1	8.5
3	24.5	1	8.5
3	24.5	1	8.5
3	24.5	3	24.5
3	24.5	6	28
Сумма	251.5	Сумма	154.5

Сравнение результатов на вопрос, в какой период своей деятельности женщина почувствовала, что освоила профессиональные навыки, показывает, что значения выборки Y несколько выше, чем выборки X, поэтому первой считаем выборку Y.

Таким образом, нам требуется определить, можно ли считать имеющуюся разницу между баллами существенной.

Проранжируем Таблицу 2.9. При ранжировании объединяем две выборки в одну. Ранги присваиваются в порядке возрастания значения измеряемой величины, т.е. наименьшему рангу соответствует наименьший балл. Заметим, что в случае совпадения баллов для нескольких учеников ранг такого балла следует считать, как среднее арифметическое тех позиций, которые занимают данные баллы при их расположении в порядке возрастания.

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) 1-го ряда, произведем их переформирование. Переформирование рангов производиться без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае n = 28).

Таблица 2.9

Переформированные ранги

Номера мест в упорядоченном ряду	Расположение факторов по оценке эксперта	Новые ранги
1	2	3
1	1	6.5
2	1	6.5
3	1	6.5
4	1	6.5
5	1	6.5
6	1	6.5
7	1	6.5

Окончание таблицы 2.9

1	2	3
8	1	6.5
9	1	6.5
10	1	6.5
11	1	6.5
12	1	6.5
13	2	14.5
14	2	14.5
15	2	14.5
16	2	14.5
17	3	21.5
18	3	21.5
19	3	21.5
20	3	21.5
21	3	21.5
22	3	21.5
23	3	21.5
24	3	21.5
25	3	21.5
26	3	21.5
27	6	27.5
28	6	27.5

По предложенный принцип ранжирования, получим Таблицу 2.10. Этих данных достаточно, чтобы воспользоваться формулой расчёта эмпирического значения критерия. Гипотеза H_0 о незначительности различий между выборками принимается, если $U_{кр} < u_{эмп}$. В противном случае H_0 отвергается и различие определяется как существенное, где U_{kp} - критическая точка, которую находят по таблице Манна-Уитни. Найдем критическую точку U_{kp}.

По таблице находим $U_{kp}(0.05) = 55$.

Так как $U_{kp} < u_{эмп}$ — принимаем нулевую гипотезу; различия в уровнях выборок можно считать не существенными.

Таблица 2.10

Ранги по группам

X	Ранг X	Y	Ранг Y
1	2	3	4
1	6.5	1	6.5
1	6.5	1	6.5
1	6.5	1	6.5
1	6.5	1	6.5
2	14.5	1	6.5
2	14.5	1	6.5
2	14.5	1	6.5
3	21.5	1	6.5
3	21.5	2	14.5
3	21.5	3	21.5
3	21.5	3	21.5
3	21.5	3	21.5

Окончание таблицы 2.10

1	2	3	4
3	21.5	3	21.5
6	27.5	6	27.5
Сумма	226	Сумма	180

Сравнение результатов удовлетворенности производственными факторами показывает, что значения выборки X несколько выше, чем выборки Y, поэтому первой считаем выборку X.

Таким образом, нам требуется определить, можно ли считать имеющуюся разницу между баллами существенной.

Проранжируем Таблицу 2.11. При ранжировании объединяем две выборки в одну. Ранги присваиваются в порядке возрастания значения измеряемой величины, т.е. наименьшему рангу соответствует наименьший балл.

Заметим, что в случае совпадения баллов для нескольких учеников ранг такого балла следует считать, как среднее арифметическое тех позиций, которые занимают данные баллы при их расположении в порядке возрастания.

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) 1-го ряда, произведем их переформирование.

Переформирование рангов производиться без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно).

Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае n = 28).

Таблица 2.11

Переформированные ранги

Номера мест в упорядоченном ряду	Расположение факторов по оценке эксперта	Новые ранги
1	2	3
1	-3.5	1
2	-2	2
3	-1.5	3
4	-1	4.5
5	-1	4.5
6	-0.5	6
7	0	7
8	1.5	8.5
9	1.5	8.5
10	2	11.5
11	2	11.5
12	2	11.5
13	2	11.5
14	3	14
15	4	15
16	4.5	16
17	5.5	17
18	7.5	19
19	7.5	19

Окончание таблицы 2.11

1	2	3
20	7.5	19
21	8	21
22	9	22.5
23	9	22.5
24	9.5	24.5
25	9.5	24.5
26	10.5	26
27	11	27
28	11.5	28

Используя предложенный принцип ранжирования, получим таблицу рангов (См. Табл. 2.12).

Этих данных достаточно, чтобы воспользоваться формулой расчёта эмпирического значения критерия:

Гипотеза H_0 о незначительности различий между выборками принимается, если $U_{кр} < u_{эмп}$. В противном случае H_0 отвергается и различие определяется как существенное, где U_{kp} - критическая точка, которую находят по таблице Манна-Уитни.

Найдем критическую точку U_{kp}.

По таблице находим $U_{kp}(0.05) = 55$.

Так как $U_{kp} > u_{эмп}$ — отвергаем нулевую гипотезу; различия в уровнях выборок можно считать существенными.

Таблица 2.12

Ранги по группам

X	Ранг X	Y	Ранг Y
1	2	3	4
-3.5	1	-2	2
0	7	-1.5	3
2	11.5	-1	4.5
5.5	17	-1	4.5
7.5	19	-0.5	6
7.5	19	1.5	8.5
7.5	19	1.5	8.5
8	21	2	11.5
9	22.5	2	11.5
9.5	24.5	2	11.5
9.5	24.5	3	14
10.5	26	4	15
11	27	4.5	16
11.5	28	9	22.5
Сумма	267	Сумма	139

Таким образом, с помощью критерия Манна – Уитни мы подтвердили гипотезу, что характеристики процесса адаптации у женщин с декретным отпуском менее полутора лет и более полутора различны, и эти различия значимы.

2.3 Рекомендации женщинам, вышедшим из декретного отпуска

По многим причинам, женщина вынуждена сократить срок декретного отпуска, тем самым улучшая картину процесса адаптации, но что делать тем женщинам, кто решил использовать свое право находиться в декретном отпуске максимально возможный срок, что сделать, что бы повторная профессиональная адаптация прошла успешно.

Ответ на этот вопрос не может быть однозначным, не все зависит от мнения и желания женщины, но то, что зависит, возможно воплотить в реальность не выходя из дома.

1. По возможности, не прекращать работу, переведя ее в дистанционное нахождение на рабочем месте,
2. Занять давно забытым хобби, совершенствуя и оттачивая умения.
3. Отвлекаться на себя, видеться с другими людьми, не связанными темой материнства.
4. Устраивать себе миниотпуска, без ребенка, менять роль матери на роль просто женщины, прислушиваясь в этот момент к своим желаниям.
5. Помнить, что семья не только ребенок и мать, но и муж, который в этот период совершенно естественно отходит на второй план.

Следует заметить, что на выходе из декретного отпуска женщина приобретает ряд умений, которые ей могут пригодиться в будущем и повлиять на процесс адаптации.

К таким качествам можно отнести:

1. Способность параллельно работать над выполнением нескольких задач.
2. Чувство ответственности.
3. Умение мыслить стратегически.
4. Гибкость мышления.
5. Терпение.
6. Умение договориться.

7. Дипломатичность.
8. Хорошая реакция и способность быстро принимать решения.
9. Умение принимать ситуацию, такой, какая она есть.
10. Физическая выносливость.
11. Продуктивность и организованность.

Все вышеперечисленное приблизит женщину, вышедшую из декретного отпуска, с продолжительностью более полутора лет, к сокращению срока процесса адаптации и его успешному завершению. Со стороны работодателя должна быть проведена более детально продуманная работа. На предприятии должна быть разработана и внедрена в реальную жизнь программа адаптации сотрудников. Составьте список сотрудников, которые войдут в рабочую группу по разработке и внедрению программы адаптации. Целесообразно включить в эту группу линейных руководителей и специалистов отдела кадров.

Необходимо предпринять следующие меры:

1. Обязательно описание результатов, которые необходимо достичь с помощью программы адаптации. Четкие формулировки помогут линейным руководителям понять цели программы.

2. Классификация новых работников по группам. Определение требований к программам адаптации для каждой группы.

3. Составление списка вопросов, обычно возникающих у новых работников.

4. Составление списка действий нового работника во время программы адаптации (испытательного срока), а также список необходимых ему сведений.

5. Разработать программу первого дня сотрудника.

6. Подготовить комплект печатных материалов, включив в него по необходимости следующие разделы: положение о персонале; внутрифирменные отношения; организационная структура; положение о

подразделении; должностная инструкция; технологии работы, техника безопасности.

7. Определить необходимость специальных учебных мероприятий по освоению сотрудником своих должностных обязанностей.

8. Определить форму предоставления обратной связи от сотрудника и его наставника о ходе адаптационного периода (испытательного срока).

9. Подвести итоги программы адаптации сотрудника.

Совместные мероприятия необходимы, женщина, находящаяся в декретном отпуске со своей стороны преодолевает трудности прекрасной поры материнства, зная, что её с нетерпением ожидают на работе, что в организации, где она числиться сотрудником, имеется превосходная программа адаптации, что когда оны выйдет из декретного отпуска, ощущения потерянности, ненужности, никчемности не омрачать и без того сложный процесс выхода на работу. Так необходимое её чувство уверенности придаст грамотный начальник, дружелюбные коллеги, приемлемые условия труда, возможность доказать себе и другим, что она как профессионал не потерялась, что ее ценность в качестве работника не понизилась.

Подводя итоги второй главы, мы хотели бы отметить, что исследуя повторную профессиональную адаптацию у женщин, вышедших из декрета, мы выявили различия в характеристиках процесса адаптации между женщинами, вышедшими из декретного отпуска продолжительностью менее полутора лет и женщинами, вышедшими из декретного отпуска продолжительностью более полутора лет. Было отмечено, что женщинам, вышедшим из декретного отпуска продолжительность более полутора лет, требуются больше времени на освоение на рабочем месте, они дольше нуждаются в помощи коллег, на овладение профессиональными навыками, они чаще вступают в конфликты, менее заинтересованы в продвижении по карьерной лестнице, неудовлетворенны производственными факторами на предприятии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Адаптация – приспособление к существованию в условиях меняющейся среды.

Со временем понятие адаптации перешло в русло психологической науки, где оно развивалось под влиянием бихевиоризма, необихевиоризма, психоанализа, гуманистической, когнитивной психологии, психологии труда.

Из психологии труда - производственная адаптация рассматривается как процесс вхождения индивида в новую для него производственную среду, вживание в нее, усвоение профессиональной роли, производственных норм, социальных отношений.

Дальнейшее развитие данного направления в русле организационной психологии и теории менеджмента привело отечественных авторов к разработке концепции профессиональной адаптации.

В отечественной психологической литературе сложилось представление о профессиональной адаптации личности как о процессе, который не заканчивается с получением диплома об образовании, а только начинается.

Отечественные психологи рассматривают адаптацию персонала, работника в контексте «профессионального становления личности».

Профессиональное самоопределение (стадия оптации) – это процесс и результат сознательного самостоятельного выбора профессии, формирование профессиональных намерений.

Профессиональная подготовка – целенаправленное освоение профессиональных знаний, формирование профессиональных умений, развитие профессионально-важных качеств.

Профессиональная адаптация имеет место тогда, когда молодой специалист приступает к самостоятельной трудовой деятельности. Кардинально меняется ситуация профессионального развития: новый разновозрастной коллектив и социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и иерархическая система производственных отношений.

Речь идет о взаимном приспособлении человека и профессиональной среды, о том, что профессиональная адаптация носит характер активного процесса, где человек не только приспосабливается к профессии, но и профессию приспосабливает к себе, своим личностным особенностям, творчески преобразовывает ее к своему опыту.

При это имеет место быть не только первичная профессиональная адаптация, но и так называемая повторная профессиональная адаптация, при которой специалист приступает к трудовой деятельности, уже имея опыт профессиональной деятельности при смене объекта деятельности или своей профессиональной роли.

Повторная профессиональна адаптация прослеживается и у женщин, вышедших из декретного отпуска, где при наличии предыдущего опыта работы и длительного перерыва в профессиональной деятельности, будут наблюдать все стадии процесса адаптации: ознакомление, привыкание, ассимиляция.

Повлиять на успешность или не успешность протекания процесса повторной профессиональной адаптации у женщин, вышедших из декрета, помимо внешних условий производства, среды и коллектива, может и субъективные составляющие, мотивы, цели, общее психофизиологическое состояние женщины.

Государство оказывает поддержку женщине в декрете, обязывает работодателя оформить отпуск, платить среднею зарплату и сохранять рабочее место женщины на время декретного отпуска, но декретный отпуск заканчивается, женщина выходит на работу, а тревога, стресс, недосып, переоценка ценностей, изменение мировоззрения приводят к ряду проблем уже на рабочем месте, поэтому повторная профессиональная адаптация пройдет успешно, с минимальными психологическими и физическими затратами, только если будут преодолены трудности.

Но процесс адаптации всегда предполагает взаимодействие двух объектов. Это взаимодействие разворачивается в особых условиях – условиях

дисбаланса, несогласованности между системами. Основной целью такого взаимодействия является некоторая координация между системами, степень и характер которой могут варьироваться в достаточно широких пределах.

Адаптация происходит при изменении в окружении и деятельности женщины. Она сопровождается трансформациями в её социальном окружении. Успешность повторной профессиональной адаптации обусловлена компромиссом между внешними составляющими и внутренней позиции женщины, вышедшей из декретного отпуска.

Исследуя повторную профессиональную адаптацию у женщин, вышедших из декрета, мы выявили различия в характеристиках процесса адаптации между женщинами, вышедшими из декретного отпуска продолжительностью менее полутора лет и женщинами, вышедшими из декретного отпуска продолжительностью более полутора лет.

Было отмечено, что женщинам, вышедшим из декретного отпуска продолжительность более полутора лет, требуются больше времени на освоение на рабочем месте, они дольше нуждаются в помощи коллег, на овладение профессиональными навыками, они чаще вступают в конфликты, менее заинтересованы в продвижении по карьерной лестнице, неудовлетворенны производственными факторами на предприятии. Тогда как по этим же характеристикам, женщины, вышедшие из декретного отпуска продолжительностью менее полутора лет, более успешно преодолевают процесс адаптации.

Подводя итоги нашей выпускной квалификационной работы, мы изучили особенности процесса повторной профессиональной адаптации у женщин, вышедших из декретного отпуска и выявили различия в характеристике процесса у женщин с декретным отпуском продолжительностью менее полутора лет и более полутора лет.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] / Издательство: Проспект. 2017. - 256 с.

2. Антонов, А.В. Системный анализ: учебник для вузов [Электронный ресурс] / А. В. Антонов. – 2-е изд., стер. – М.: Высшая школа, 2006. – 454 с. URL: http://bookfi.net/book/480340 (25.02.2017)

3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. [Электронный ресурс] / Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., пер. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2007. - 560 с. URL: http://www.alleng.ru/d/manag/man135.ht (18.03.2017)

4. Бандура, А. Принципы социального научения [Электронный ресурс] / А. Бандура, Р. Уолтерс // Современная зарубежная социальная психология. – М.: МГУ, 1984. – С. 55-60. URL: http://ecsocman.hse.ru/text/18427333 (18.03.2017)

5. Безюлева, Г.В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учащихся и студентов: монография [Текст] / Г.В. Безюлева. – М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008. – 320 с.

6. Богданов, Р.В. Адаптация студентов к учебному процессу как результат внеучебной работы [Текст] / Р. В. Богданов // Вестн. Краснояр. гос. ун-та. Сер. Гуманитарные науки. – 2006. – № 3/1. – С. 106–107.

7. Бодалев, А.А. Психология общения: избранные психологические труды [Текст] / А. А. Бодалев. – М.: МПСИ, МОДЭК, 2002. – 256 с.

8. Будякина, М.П. Некоторые вопросы адаптации новичков на производстве [Текст] / М.П. Будякина, А.А. Русалинова // Человек и общество. – Л., 1971. – С. 19–25.

9. Дементий, Л.И. Психологические особенности ситуации оценивания [Текст] / Л.И. Дементий // Вестн. Омск. Ун-та. Серия Психология. – Омск: ОмГУ. – 2006. – № 1. – С. 4–14.

10. Зеер, Э.Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования [Электронный ресурс] / Э.Ф. Зеер // Педагогическое образование в России – 2012. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-professionalnogo-razvitiya-cheloveka-v-sisteme-nepreryvnogo-obrazovaniya (18.03.2017)

11. Егорова, Т.В. Словарь иностранных слов современного русского языка [Текст] / Сост. Т.В. Егорова. – М.: Аделант, 2014. – 800 с.

12. Карпов, А.В. Метасистемная организация уровневых структур психики [Текст] / А.В. Карпов. – М.: ИП РАН, 2004. – 503 с.

13. Карпов, А.В. Психология профессиональной адаптации: монография [Текст] / А.В. Карпов, В.Е. Орел, В.Я. Тернопол. – Ярославль: Институт «Открытое общество», РПО, 2003. – 161 с.

14. Кибанов, А.Я. Управление персоналом [Текст] / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, Е.А.Митрофанова. – М.: ПРИОР, 2007. – 288с.

15. Кишиков, Р.В. Адаптационные риски менеджеров [Текст] // Актуальные проблемы современной науки. – 2013. – № 2 . – С 118-126.

16. Мещеряков, Б.Г. Большой психологический словарь [Электронный ресурс] / Б.Г. Мещеряков, ВП. Зинченко. - М.: АСТ; СПб.: Прайм-Еврознак. 2008. — 868 с. URL: http://www.twirpx.com/file/1568635/ (24.04.2017)

17. Мордовин, С.К. Управление персоналом: Современная российская практика [Электронный ресурс] / С.К. Мордовин. - 2 – изд.- СПб.: Питер, 2010. – 370 с. URL: http://thelib.ru/books/s_k_mordovin/ (24.04.2017)

18. Пиаже, Ж. Избранные психологические труды [Электронный ресурс] / Ж. Пиаже. – М.: Междунар. Пед. Акад., 1994. – 680 с. URL: http://elib.gnpbu.ru/textpage/download/html/%3Fbookhl%3D%26book%3Dpiazhe_izbrannye-psihologicheskie-trudy (28.04.2017)

19. Поваренков, Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности [Текст]/ Ю.П. Поваренков. – Ярославль: Канцлер, 2008. – 200 с.

20. Поваренков, Ю.П. Психология становления профессионала [Текст] / Ю.П. Поваренков. – Курск: КГПИ, 1991. – 130 с.

21. Реан, А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика [Текст] / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2006. – 479 с.

22. Саксакулм, Т.И. Психолог на предприятии [Текст] / Т.И. Саксакулм. – М.: Экономика, 1983. – 63 с.

23. Смирнов, А. А. Психология вузовской адаптации: учеб. пособие [Текст] / А. А. Смирнов, Н. Г. Живаев; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2009. – 115 с.

24. Солсо, Р. Когнитивная психология [Текст] / Р. Солсо. – СПб.: Питер, 2002. – 592 с.

25. Тернопол, В. Я. Психологические закономерности и факторы процесса профессиональной адаптации [Текст] / В. Я. Тернопол // Матер. Всерос. научно-практ. конф. «Содружество». – Ярославль, 2001. – С. 73–75.

26. Федосеева, А.В. Психологическое содержание адаптации к профессиональной деятельности [Текст] // Молодой ученый. — 2014. — №6. — С. 827-829.

27. Фестингер, Л. Теория когнитивного диссонанса [Текст] / Л. Фестингер: пер. с англ. – А. Анистратенко, И. Знаешева. – СПб.: Ювента, 1999. – 318 с.

28. Философские проблемы теории адаптации [Текст] / под ред. Г. И. Царегородцева. – М.: Мысль, 1975. – 277 с.

29. Чимбеленге, К.У. Процессы адаптации и реадаптации в структуре профессионализации личности: дис. канд. психол. наук [Электронный ресурс]/ К.У. Чимбеленге. – Ярославль, 1996. – 258 с. URL: http://search.rsl.ru/ru/record/01000157448 (17.04.2017)

30. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.

31. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (11.01.2017)

32. http://math.semestr.ru/corel/mann-whitney.php (12.05.2017)

Приложение 1

Бланк анкеты А.Я. Кибанова

Предлагаем Вам принять участие в исследовании процесса адаптации работников в компании. Ваши ответы будут учитываться при выявлении наиболее важных проблем, с которыми сталкивается человек на новом месте работы. Мы надеемся, что искренне отвечая на вопросы этой анкеты, выявляя моменты, на которые руководству и отделу работы с персоналом следует обратить внимание, Вы поможете быстрее освоиться в компании не только себе, но и будущим новичкам.

1. Как долго продолжается Ваше освоение в условиях нового места работы? (нужное подчеркнуть)

До 1 мес.

До 2 мес.

До 3 мес.

Ещё не закончено

2. Что Вам показалось наиболее сложным в течение этого периода? (нужное подчеркнуть)

Профессиональные обязанности

Вхождение в коллектив

Условия труда

Другое

Конкретизируйте_____

3. Как Вы думаете, почему это для Вас оказалось трудным?

_____

4. Вы решили возникшие проблемы? Если да, то как? Если нет, то почему?_____

5. В каких случаях (когда) возникали сложные ситуации наиболее часто?_____

6. Как долго Вам нужна была в работе помощь коллег? (нужное подчеркнуть)

До 1 мес.

До 2 мес.

До 3 мес.

Ещё потребуется после адаптации

7. В какой период своей деятельности Вы почувствовали, что овладели профессиональными навыками? (нужное подчеркнуть)

До 1 мес.

До 2 мес.

До 3 мес.

Ещё не овладел

8. Что, как Вам кажется, особенно помогло бы Вам в период адаптации?_____

9. Бывают ли у Вас конфликты?

	Время от времени	Редко	Не бывают
С руководителем			
С кем-либо из коллег			

10. Оцените, пожалуйста, Ваш интерес к дальнейшему продвижению внутри компании, профессиональному росту

Очень интересно

Пока трудно оценить

Не очень интересно

11. В какой мере Вы удовлетворены следующими факторами в компании?

Наименование производственного фактора	Совершенно удовлетворён	Удовлетворён	Затрудняюсь ответить	Не удовлетворён	Совершенно не удовлетворён
	+1,0	+0,5	0,0	- 0,5	- 1,0

1. Содержание труда					

Продолжение приложения 1

2. Занимаемая должность					
3. Соответствие работы специальности					
4. Соответствие квалификации работе					
5. Соответствие характера работы моим способностям и склонностям					
6. Наличие перспектив должностного продвижения					
7. Возможность повышения квалификации					
8. Наличие высокой степени ответственности за результат труда					
9. Информированность о делах коллектива и компании					
10. Бытовые условия труда					
11. Организация труда					
12. Режим работы					
13. Заработная плата					
14. Наличие системы льгот для работников					
15. Помощь и поддержка руководителя					
16. Отношение с непосредственным руководителем					
17. Отношения с коллегами					

12. Часто ли Вам приходилось менять место работы?

Ни разу

1-2 раза

3-4 раза

более 5раз

Окончание приложения 1

13. Укажите, пожалуйста инициалы своего имени, должность и структурное подразделение, в котором вы сейчас работаете

_____

Спасибо!

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

студента (ки) Тахмазовой Евгении Владимировны
Ф.И.О.

группы 252-уп кафедры Психологии
полное наименование кафедры

специальности (направления) 37.03.01
полное наименование специальности (направления)

на тему: Исследование психологических особенностей повторной профессиональной адаптации у женщин, вышедших из декретного отпуска
полное наименование темы согласно приказу

Выпускная квалификационная работа содержит пояснительную записку на 69 страницах, таблиц 13, рисунков 4, приложений 1.

1. Актуальность и значимость темы:
Актуальность и значимость темы в теоретическом и практическом плане представлена в достаточной степени и не вызывает сомнений. Она обусловлена необходимостью изучения анализа психологических особенностей адаптации женщин, выходящих из декретного отпуска.

2. Логическая последовательность В изложении материала соблюдена логическая последовательность. Отмечается научность стиля изложения, убедительность аргументаций, точность формулировок, конкретность в представлении результатов

3. Положительные стороны работы В ходе исследования раскрыты теоретические аспекты изучаемой проблемы, проведен анализ психологических особенностей повторной профессиональной адаптации у женщин, вышедших из декретного отпуска.

4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений Выводы, сделанные в работе, объективны и достаточно аргументированы.

5. Полнота проработки литературных источников Библиографический список составляет 32 наименований. Литературные источники актуальны, достаточно проработаны, соответствуют теме ВКР.

6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций Общее оформление работы, таблиц и иллюстраций соответствует требованиям, предъявляемым к оформлению ВКР

7. Не корректно сформулирован предмет исследования, недостаточно раскрыты психологические особенности женщин, находящихся в декретном отпуске

8. Какие предложения целесообразно внедрить в практику Целесообразно внедрить предложенные практические рекомендации.

Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) требованиям, предъявляемым к дипломным работам и может быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Работа заслуживает оценки отлично, а ее автор Тахмазова Е.В.

Ф.И.О.

присвоения ему (ей) квалификации Бакалавр

Рецензент Аболина Елена Олеговна, к.п.н., доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии СибГУ

Ф.И.О., ученое звание, степень, должность, место работы

«21» июня 2017 г. Аболина

подпись рецензента

Заверяю Егорова Т.Д.

Зам. начальника ОК

С рецензией ознакомлена Тахмазова Е.В.

23.06.2017

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу бакалавра

Студентки Тахмазовой Евгении Владимировны
группы 252пу кафедры психологии направления 37.03.01. «Психология»

на тему «Исследование психологических особенностей повторной профессиональной адаптации у женщин, вышедших из декретного отпуска»
Выпускная квалификационная работа бакалавра содержит пояснительную записку на 69 страницах, 17 иллюстрированного материала.

1. Актуальность и значимость темы обусловлена недостаточной разработанностью проблемы процесса профессиональной адаптации женщины после декретного отпуска, где женщина находиться в условиях отсутствия смены обстановки, отсутствия самостоятельного выбора, отсутствия видимого результата, длительностью бодрствования и скудного сна, сужения круга общения и жесткого расписания жизни.
2. Положительные стороны работы: установлено наличие необходимости повторной адаптации женщин, находящихся в декретном отпуске; выделены ключевые условия успешной повторной профессиональной адаптации женщин, вышедших из декретного отпуска, а также существенные различия в профессиональной адаптации , находящихся в декретном отпуске до 1,5 лет и свыше.
3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений выводы сформулированы корректно, отражают сущность разделов диплома. Аргументы достаточны для обоснования теоретических и практических результатов работы.

5. Полнота проработки литературных источников: объем и качество литературных источников соответствует заявленной теме, достаточны.
6 Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций: иллюстративный материал адекватно отражает результаты исследования. Рисунки и таблицы выполнены аккуратно, расположены в тексте последовательно и логично содержанию.

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы: работа выполнена самостоятельно на всех этапах.

8. Недостатки работы: недостаточное теоретическое обоснование взаимосвязи компонентов адаптации и длительности нахождения в декретном отпуске, рекомендации носит обобщенный характер и не полностью отражает полученные результаты исследования.

9. Какие профессиональные компетенции отработаны при работе над темой общепрофессиональная компетенция ОПК-1, Общекультурные компетенции ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, профессиональные компетенции ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13 и выпускной квалификационной работы ПК-14.

Выпускная квалификационная работа отвечает предъявляемым требованиями рекомендуется к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Суворова Н.В., кандидат пед.наук, доцент кафедры психологии СИБУП.

« 20 » июня 2017г.

подпись руководителя

Файл Правка Вид Журнал Закладки Инструменты Справка
Электронные полнотексто... | Яндекс | Краткий отчет - Антиплагиат | Вывод отчета на печать - А...
www.antiplagiat.ru/My/Report/Print/14?short=true

Уважаемый пользователь! Обращаем ваше внимание, что система «Антиплагиат» отвечает на вопрос, является ли тот или иной фрагмент текста заимствованным или нет. Ответ на вопрос, является ли заимствованный фрагмент именно плагиатом, а не законной цитатой, система оставляет на Ваше усмотрение.

Отчет о проверке № 1

Дата выгрузки: 19.06.2017 05:17:19
пользователь: genz-svetlana@yandex.ru / ID: 4649365
отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»
на сайте http://www.antiplagiat.ru

Информация о документе

№ документа: 14
Имя исходного файла: Тахмазова ДИПЛОМ ОКОНЧАНИЕ.doc
Размер текста: 326 кБ
Тип документа: Не указано
Символов в тексте: 84635
Слов в тексте: 10895
Число предложений: 541

Информация об отчете

Дата: Отчет от 19.06.2017 05:17:19 - Последний готовый отчет
Комментарии: не указано
Оценка оригинальности: 59.1%
Заимствования: 40.9%
Цитирование: 0%

Оригинальность: 59.1%
Заимствования: 40.9%
Цитирование: 0%

Источники

Доля в тексте	Источник	Ссылка	Дата	Найдено в
8.31%	[1] ФИЛИАЛ СЕВЕРО-ЗАПАДНОЙ АКАДЕМИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В Г. ВОЛОГДЕ М. Н. Крутцова УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА Вологда 2010 ББК С823.3я7 К 84 Рекомендовано к изданию	http://diss.seluk.ru	10.02.2017	Модуль поиска Интернет
7.66%	[2] ВКР.pdf	https://old.mgpu.ru	12.01.2017	Модуль поиска Интернет
7.19%	[3] Адаптация сотрудников	http://revolution.allbest.ru	05.03.2015	Модуль поиска Интернет

Пуск | Вывод отчета на печа... | ТАХМАЗОВА (E:) | антиплагиат - Microsoft ... | 9:25