Санкт-Петербургский государственный университет

**Основная образовательная программа бакалавриата по направлению подготовки 040100 “Социология”**

Выпускная квалификационная работа

**"Социальные проблемы управления карьерой молодого специалиста"**

Выполнила: Кудаева Елизавета Александровна

Научный руководитель: Рубцова Мария Владимировна

Доцент кафедры социального управления и планирования

Рецензент: Кандидат философских наук, доцент кафедры

журналистики и медиакоммуникации СЗИУ РАНХиГС

О. В. Павенков

Санкт-Петербург

2023

**Оглавление**

[Введение 3](#_Toc135846642)

[Глава 1. Теоретическая часть 6](#_Toc135846643)

[**1.1** **Управление персоналом** 6](#_Toc135846644)

[**1.2** **Особенности начала карьерного пути молодого специалиста** 11](#_Toc135846645)

[**1.3 Управление карьерой молодого специалиста** 13](#_Toc135846646)

[Глава 2. Анализ прикладного исследования МШУ 18](#_Toc135846647)

[**2.1 Результаты исследования** 18](#_Toc135846648)

[**2.2 Анализ исследования** 23](#_Toc135846649)

[Глава 3. Исследование молодёжи Санкт-Петербурга 25](#_Toc135846650)

[**3.1 Проведение исследования** 25](#_Toc135846651)

[**3.2 Анализ результатов** 29](#_Toc135846652)

[**3.3 Сравнительный анализ исследований** 32](#_Toc135846653)

[Заключение 34](#_Toc135846654)

[Список литературы 36](#_Toc135846655)

[Приложения 38](#_Toc135846656)

[**Программа исследования** 38](#_Toc135846657)

[**Диаграммы** 40](#_Toc135846658)

[**Анкета для опроса** 47](#_Toc135846659)

# **Введение**

В современных условиях глобализации и постоянно усиливающейся конкуренции в экономической, политической, социокультурной сферах встаёт вопрос о создании конкурентных преимуществ. Ранее долгое время эффективность и конкурентоспособность компании оценивалась соразмерно с её уровнем технической и технологической модернизации. В современных условиях рынка главным конкурентным преимуществом компании является человеческий капитал, а именно его максимально эффективное использование.

Человеческий ресурс в наши дни является основным компонентом любой социально-экономической системы. Сотрудники компании являются главной статьей капиталовложений со стороны компании: затраты на обучение будущих и нынешних сотрудников, на их найм. Поддержание деятельности сотрудников, создание условий труда также требует большого количества затрат. От персонала в то же время в высокой степени зависит уровень производительности труда.

Значительную часть человеческого капитала составляет молодёжь. В последнее время проблема занятости молодежи много исследуется в зарубежной и российской практике. Вопросы трудоустройства выпускников системы профессионального образования, в частности взаимосвязи направления подготовки и области занятости выпускников, а также востребованности на региональных рынках труда полученных профессий и специальностей, исследуются всё чаще.

В изучении карьерного пути молодого специалиста необходимо учитывать огромное количество воздействующих факторов: психологических, социальных, экономических. Для эффективного управления деятельностью молодого специалиста, важно понимать, с какими проблемами сталкиваются представители молодёжи, а также студенты и выпускники вузов на этапах поиска работы, собеседования, стажировки, непосредственно, рабочей деятельности.

В своей работе я подробно изучу вопрос управления персоналом, специфику взаимодействия с молодыми специалистами, а также проведу анализ исследования о проблематике начального этапа карьерного пути специалиста. Также будет проведено исследование среди представителей молодёжи г. Санкт-Петербурга, отражающее специфику старта их карьерного пути и сравнительный анализ результатов двух исследований.

Объект исследования – карьерный путь молодого специалиста.

Предмет – социальные проблемы управления карьерой молодого специалиста.

Цель работы – выявление специфических факторов и проблем, с которыми сталкиваются представители молодёжи, в частности студенты и выпускники ВУЗов, на старте карьерного пути.

Задачи:

* изучить подходы к управлению персоналом, в частности, специфику взаимодействия с молодыми специалистами;
* провести анализ существующего исследования о проблематике начального этапа карьерного пути специалиста;
* провести опрос среди молодежи о сложностях, связанных со стартом их карьеры;
* сопоставить результаты предложенного исследования и проведённого исследования с гипотезами исследования.

Гипотезы исследования

1. Студенты и выпускники сталкиваются с рядом затруднений при первом опыте работы;
2. Психологические факторы оказывают значительное влияние на возникновение сложностей;
3. Специальность и уровень образования молодых людей оказывает влияние на характер затруднений;
4. Большинство проблем, возникающих на старте карьеры молодого специалиста можно разрешить со стороны работодателя.

В теоретической части работы обозначены необходимые понятия, разобраны существующие классические теории управления персоналом и представлена методика эффективной работы с молодыми специалистами, в практической представлен анализ проблематики карьеры молодого специалиста на примере исследования Московской школы управления Сколково, а также приведены результаты исследования особенностей старта карьерного пути молодёжи Санкт-Петербурга. Результаты исследований подвергнуты сравнительному анализу в заключительной части работы.

# **Глава 1. Теоретическая часть**

## **1.1 Управление персоналом**

Управление персоналом или управление человеческими ресурсами – это специализированная функция контроля рабочей деятельности в организациях, главной целью которой является достижение максимальной эффективности профессиональной деятельности сотрудников организации. В большинстве случаев данную функцию выполняет особый отдел в организации, например, «отдел кадров», «служба управления персоналом», «департамент HR».

Управление персоналом исполняет следующие функции:

* планирование потребности в трудовых ресурсах;
* расстановку и подбор персонала;
* организацию труда;
* меры по мотивации и стимулированию труда сотрудников.

Французский инженер и предприниматель Анри Файоль (1841–1925) создал административную теорию управления. В соответствии с данной теорией управлять – это значит вести предприятие к определенной цели, извлекая максимум из имеющихся в распоряжении ресурсов.

Его теория состоит из двух частей – функций и принципов управления. Функции отвечают на вопрос, что делает руководитель, а принципы – как он этот делает. Функций всего пять: предвидение, планирование, организация, координирование и контроль. Принципов управления – 14: разделение труда, власть, дисциплина, единство командования, единство руководства, подчинение индивидуальных интересов общей цели, вознаграждение, централизация, иерархия, порядок, равенство, стабильность персонала, инициатива, корпоративный дух.

Управление персоналом возможно в любых видах организаций — в крупных сетевых фирмах и на коммерческих предприятиях, в министерствах и ведомствах, в общественных, церковных, университетских организациях.

Управлять персоналом — значит обеспечивать эффективное использование трудового ресурса, т. е. такое использование, затраты на персонал, при котором покрываются результатами его работы. Уровень использования персонала зависит от суммы инвестиций или затрат, вкладываемых в создание нужных условий труда, в том числе материально-техническое оснащение труда в соответствии с нормами охраны труда и техники безопасности, организацию рабочего места, воспроизводство трудового ресурса и организацию отдыха. В процессе планирования персонала в организации учитываются следующие параметры: количество сотрудников организации, профессия, специальность (профессиональный уклон), квалификация, а также категория место и роль работника в трудовом процессе.  Внешние факторы, в частности экономические, оказывают значительное влияние на политику управления персоналом в организации: могут измениться цели, методы и функции управления.

Основные функции управления персоналом планирование трудовых резервов:

* создание четкого плана будущих потребностей в трудовых ресурсах;
* рекрутинг персонала: отбор лучших кандидатов из имеющегося резерва, оценивание кандидатов на рабочие места;
* набор: создание резерва по всем должностям из потенциальных кандидатов;
* перевод, увольнение, повышение, понижение: создание методик перемещения сотрудников на должности с меньшей или большей ответственностью, развитие их профессионального опыта посредством перемещения на иные должности либо участки работы, а также процедур прекращения деятельности договора найма;
* адаптация и профориентация: введение нанятых сотрудников в компанию и ее структурные подразделения, развитие у сотрудников понимания: чего именно ожидает от него компания и какой именно труд получает в ней заслуженную оценку;
* оценка трудовой деятельности: разработка методов и методик оценки эффективности трудовой деятельности и доведение их до работника;
* определение уровня заработной платы и льгот: разработка системы оплаты труда и льгот для найма, сохранения и привлечения сотрудников;
* обучение: создание программ по обучению трудовым навыкам, которые необходимы для качественного выполнения работы; управление продвижением по службе, подготовка руководящих кадров: разработка программ, которые направлены на развитие способностей и на повышение уровня эффективности труда руководства.

При постановке задач и целей компании руководство обозначает необходимые ресурсы для их достижения. Планирование человеческих ресурсов представляет собой использование методов планирования для формирования персонала и штатов. Процесс планирования состоит из трех этапов: оценка имеющихся ресурсов; прогноз будущих потребностей; планирование мер по удовлетворению будущих потребностей. Планирование трудовых ресурсов на функционирующем предприятии начинают с оценки их наличия. Руководством определяется, какое количество сотрудников занято выполнением каждой из операций, которые необходимы для осуществления конкретной цели, а также оценить уровень качества труда своих сотрудников. Поэтому, отделы кадров формируют базу данных, которая характеризует разнообразные аспекты о состоянии сотрудников организации, и осуществляют их детальный анализ.

Следующим этапом в планировании является составление прогноза численности персонала, который необходим для осуществления перспективных и краткосрочных целей. При составлении прогнозов будущих потребностей учитывают разные факторы, определяющие будущие потребности предприятия в рабочей силе. Корпоративный план, который устанавливает цели предприятия, предоставляет возможность определить уровень, насколько уменьшится или увеличится потребность в рабочей силе в будущем в сравнении с текущим периодом. Формируются также перспектива найма и прогнозы темпов увольнения работников. Средняя продолжительность работы в организации и распределение сотрудников по возрастным категориям влияет и на перспективные темпы оттока кадров. Внешние факторы влияют на возможные трудности в найме сотрудников. Уровень потерь рабочего времени по причине прогулов, который характеризует существующие недостатки в процессе производства, и также в рабочей силе, могут быть удовлетворены посредством рационального применения имеющейся в распоряжении рабочей силы.

Также важным этапом планирования трудового ресурса в организации является составление кадрового бюджета. И менеджерам по управлению персоналом необходимо не выходить за его рамки. Они производят информирование об этапе исполнения плана и дают обратную связь. Главная задача этих сотрудников состоит в том, чтобы план рабочей силы и действительность совпадали, а также в четком понимании какими средствами план может быть осуществлен. В случае отклонений от плана, выхода за имеющиеся рамки бюджета менеджер обязан об этом сообщить специалисту по планированию. Установив уровень своих будущих потребностей, руководство формирует программу их выполнения. Программа должна включать мероприятия и конкретный график по найму, привлечению, продвижению и подготовке работников, которые требуются для осуществления целей предприятия.

## **1.2 Особенности начала карьерного пути молодого специалиста**

Сложнейшим этапом карьеры специалиста многие современные исследователи считают её начало. Уровень качества первой работы, заинтересованность будущего специалиста в ней формирует в дальнейшем многие профессиональные качества, определяет успешность карьерного пути, а также влияет на некоторые психологические аспекты: самооценку и мотивацию молодого человека, его желание развиваться и обучаться, его способность к достижению целей.

Несмотря на амбициозность и энергичность молодых людей, многие работодатели игнорируют эти качества и сбрасывают всю простую, рутинную работу на будущих специалистов, что отбивает у них желание работать и мотивацию к деятельности.

Также хотелось бы отметить, что первая работа в большинстве случаев не является отражением специальности, даже может быть никак не связана с ней. Здесь имеет место быть феномен «быстрой работы»: молодые люди по личным причинам пытаются устроиться на работу куда угодно, не задумываясь ни о собственной специальности, ни о собственной заинтересованности в данной деятельности, компании или профессии. Чаще всего это связано с финансовой потребностью в работе, а также можно отметить сезонность данного вида работы. В большинстве случаев молодые люди берут такую подработку в период летних или зимних каникул и заканчивают с началом учебного семестра. Есть, однако, и студенты, совмещающие работу и учёбу.

У такого старта есть и свои плюсы: получение минимального опыта работы в короткий срок, приобретение набора мягких навыков, связей для расширения возможностей будущего трудоустройства, а также понимание, насколько вообще данная работа или сфера деятельности привлекает студента.

Выбор индивидуальных стратегий трудоустройства молодёжи зависит от многих факторов, в том числе от социально-экономического положения семьи. В зависимости от финансового благополучия семьи, у молодого человека есть или нет времени на «поиск себя», интересной специальности, хорошей работы.

В России большая часть молодых людей устраивается на работу впервые в возрасте от 18–20 лет. При этом более трети из них на момент первого трудоустройства не имеют высшего или среднего профессионального образования. Можно сделать вывод, что именно эти молодые люди вышли на работу по финансовым причинам.

Исследователи отмечают, что основными причинами для молодых людей покинуть своё первое место работы становятся низкая заработная плата, вызванная их низкой квалификацией, и отсутствие интереса к рабочей деятельности.

## **1.3 Управление карьерой молодого специалиста**

Каким образом следует сотрудничать с молодыми специалистами?

Основные принципы эффективного сотрудничества с работниками любого предприятия были описаны ещё в теории рационализации Фредерика Тейлора, а именно в книге «Принципы научного менеджмента», изданной в 1911 г. Основное предположение Ф. Тейлора заключалось в том, что человеческие существа являются по сути ленивыми и стимулом для них могут быть только обещания экономического вознаграждения. Он выступал за процессы, в которых стимулом для людей является денежное вознаграждение и выплачивается оно за выполненную работу.

С соответствующими научными методами управления на месте работы можно обеспечить организацию рабочего процесса таким образом, чтобы он не шел вразрез с интересами людей. Это привело к установлению сдельной оплаты, т.е. выплаты, зависящей от объема работы, выполненной в установленное время, например, количества произведенных коробок, или приклеенных к консервным банкам наклеек, или прошитых на брюках швов. Это также привело к хронометражу движений рабочего, т.е. использованию метода, посредством которого работа делится наряд задач или физических движений, каждое из которых может быть точно  
хронометрировано, чтобы рассчитать точное количество времени, необходимое для выполнения определенной работы. Это дает возможность установить для сборочного конвейера необходимую скорость, которая продиктована производительностью труда рабочих и не связана с настроением, способностями или степенью усталости отдельного работника.

Научный менеджмент выступал за разделение работы на простые монотонные функции; хронометраж и нормирование каждой задачи, чтобы исключить любые потери времени; разграничение умственного и физического труда, при котором планирование и контроль за работой являются задачей администрации, а ее выполнение – задачей служащего.

Ф. Тейлор разработал концепцию «достигающего рабочего». Согласно данной концепции сотруднику надо поручать такое задание, которое бы требовало максимума усилий, но не вредило здоровью. После того, как он освоил простой урок, ему следует поручать более сложное задание. Таким способом человек достигает потолка своих творческих возможностей. Трудолюбивых и инициативных нужно переводить на более интересную работу. Подобный подход сохраняет у сотрудника уровень замотивированности, поощряя его регулярными победами и позволяя постепенно развиваться.

Против классической теории управления, представителями которой, помимо Фредерика Тейлора, являются Макс Вебер, Анри Файоль, Герберт Саймон и другие, выступил Элтон Мейо с теорией «человеческих отношений». Если сторонники «классической» школы полагали, что эффективность управления определяется формальной структурой управления, координацией и детализированным контролем, строгим соблюдением дисциплины, величиной индивидуального вознаграждения, узкой специализацией задач, единоначалием, авторитарными методами управления, правильным подбором кадров, соответствием людей структуре, представители школы «человеческих отношений» доказали обратное: эффективность управления определяется неформальной структурой и прежде всего – малой группой, взаимодействием людей и общим контролем, самодисциплиной и возможностями творческого роста, коллективным вознаграждением, отказом от узкой специализации, демократическим стилем руководства, соответствием структуры людям.

Современные исследователи отмечают несколько основных принципов достижения максимально эффективного управления молодым персоналом: финансовое поощрение, наставничество, отсутствие строгих рамок, определенность и конкретика в задачах, четкое разделение труда при работе в команде, грамотная организация доступа к власти, дополнительная мотивация похвалой и обучение. Рассмотрим каждый из них подробнее.

1. Финансовое поощрение. Отмечается, что современная молодёжь, даже при отсутствии специальных навыков и высшего образования, отказывается работать за идею. Молодой сотрудник нуждается в чётком понимании какого рода вознаграждение будет следовать за каким успехом или выполненной целью. Бесплатная работа воспринимается нормально только в условиях стажировки или, например, волонтерства. Перед началом работы молодой сотрудник должен четко осознавать собственную выгоду от неё, это действеннее, нежели попытки замотивировать целями и политикой компании.
2. Наставничество. Многим молодым людям важно, чтобы начальник был не боссом, а наставником, который способен поддерживать, направлять и давать не указания, а подсказки. Лидер для нынешних молодых сотрудников – это не тот, кто действует напролом и давит на своих подчинённых. Для них лидер — это, прежде всего, профессионал своего дела, способный завоевать авторитет среди подчинённых благодаря своим знаниям и опыту. Агрессивный стиль управления показывает свою неэффективность.
3. Отсутствие строгих рамок. Молодые сотрудники, несмотря на частые упреки в лености от более старшего поколения, имеют и желание работать, и достаточное количество энергии. Им можно дать некоторую свободу для достижения цели, объяснив им правила, выполнение которых позволит совершенствоваться и справиться с задачей. Молодые люди часто применяют нестандартные способы достижения цели и находят альтернативные методы даже лучше предложенных. Необходимо также отметить, что для молодого специалиста продвижение по карьерной лестнице не является высшим приоритетом. Им интересно и совершенствовать уже освоенные навыки, добиваться статуса эксперта.
4. Определённость и конкретика в поставленных задачах. Для молодых работников крайне важно точно понимать, что от них требуется. Для четкого исполнения конкретной задачи и достижения лучшего результата необходимо полностью разъяснить последовательность действий, уровень важности задачи, уровень ответственности исполнителя. При недостаточно четкой организации рабочего процесса в компании, есть вероятность развития демотивации и желание посвятить рабочее время личным делам. Требования и указания лучше составить в виде письменной инструкции для лучшего усвоения и возможности обратиться к ним в любое время.
5. Четкое разделение труда при работе в команде. В связи с тем, что для современной молодежи большое значение имеет их собственная идентичность, многие из них уверены в собственных способностях и силах настолько, что не готовы работать в команде, считая, что сами справятся с поставленными задачами значительно быстрее, эффективнее и качественнее. Учитывая это, занимаясь управлением молодым коллективом важно не просто дать сотрудникам общую задачу, а самостоятельно разделить её на более простые и распределить их между членами команды. Если дать одну общую задачу, вероятнее всего, произойдет недопонимание.
6. Грамотная организация доступа к власти. Молодые люди нередко быстро становятся хорошими руководителями, однако необходимо постепенно допускать их к самостоятельному принятию решений, начиная с небольших задач, переходя к более сложным проектам.
7. Дополнительная мотивация похвалой. Для современных молодых работников крайне важно слышать благодарность за выполненную работу. Любые мелкие бонусы даже за небольшие заслуги точно окажут положительное влияние на мотивацию сотрудника.
8. Обучение. Молодые специалисты крайне заинтересованы в получении дополнительных знаний и навыков, для формирования собственной экспертности. У них есть достаточное количество энергии для прохождения дополнительных курсов, повышения квалификации, получения новых навыков, и необходимо предоставить им возможность заниматься обучением.

При грамотном следовании перечисленным принципам, управление молодым персоналом станет значительно эффективнее.

# **Глава 2. Анализ прикладного исследования МШУ**

## **2.1 Результаты исследования**

В своей работе я провожу анализ результатов исследования Московской школы управления Сколково, в котором социологи с помощью онлайн-панели Online Market Intelligence провели опрос среди студентов и недавних выпускников бакалавриата и магистратуры московских вузов. Возраст респондентов варьируется от 19 до 25 лет, среди них 47 % мужчин и 53 % женщин.

В исследовании рассмотрены вопросы мотивации молодых работников, недостатков первой работы, влияния самооценки на рабочую деятельность, а также барьеров, возникающих на пути к успешной карьере.

По результатам исследования не больше трети респондентов отметили свой первый опыт работы как полностью успешный.

Специальность респондентов распределяется примерно поровну: по трети на естественные и технические, гуманитарные и экономические науки. (Диаграмма 1.1)

При выборе своего первого места работы студенты и выпускники руководствуются в среднем двумя критериями, чаще всего основанными на ценностях—соответствие лидеру и близость к ценностям компании. Менее популярными оказались более реалистичные критерии(зарплата, график работы, размер компании). (Диаграмма 1.2)

При оценке своего первого опыта работы, было выявлено, что более-менее успешным своё первый опыт работы считают примерно 80 % участников исследования. Они успешно влились в коллектив, четко усвоили дисциплинарные рамки, им также было достаточно интересно работать. Среди них также 30% респондентов, утвердивших свой полный успех в первом опыте работы. (Диаграмма 1.3)

Исследователями также было проведено интервью, в ходе которого были выявлены несколько основных сложностей, возникающих при первом опыте работы, такие как задания не по душе, ответственность за «чужие провалы», плохо отлаженные рабочие процессы, а также неспособность респондента обсудить с начальством вопрос заработной платы. Среди всех категорий десять представленных встречались наиболее часто. Главными проблемами стали необходимость выполнения заданий, которые «не по душе» (более половины участников), перекладывание ответственности за «чужие провалы» (43% респондентов), и негибкость компании в перестройке плохо отлаженных рабочих процессов (42% респондентов). Также важно отметить, что в самых редких случаях личные отношения с руководством и несовпадение ценностей сотрудника и руководителя становились проблемой. Вероятнее всего, это следствие ценностной ориентации респондентов при выборе места работы: для участников было важно, под чьим началом им предстоит работать. На заработную плату ориентировалось значительно меньшее количество респондентов, в связи с чем основной проблемой, связанной с рабочей деятельностью, была отмечена неспособность отстоять свои финансовые интересы. (41% респондентов). (Диаграмма 1.4)

Исходя из результатов исследования, основная мотивация к повышению квалификации и к увеличению списка собственных навыков —финансовая. И хотя денежное вознаграждение относительно нечасто обозначают как важный критерий при выборе работы, тем не менее именно участники с самыми высокими запросами по зарплате также отметили наибольшее количество отсутствующих у них навыков. Также эти респонденты отмечали недостаток предпринимательского мышления. Наименее сильно дефицит навыков ощущают участники, выбравшие работу за удобство графика.

Потребность в новых навыках оказалась ощутимо выше также у тех, кто на работе не видит своего вклада в проект. Можно предположить, что это говорит о запросе таких людей на системное понимание процессов в компании: для молодого поколения особенно важно знать контекст и понимать свое место в нем. Впрочем, объяснить это можно и банальным желанием сменить роль в команде или даже работу.

Также важно рассмотреть влияние самооценки респондентов на их отношение к первому опыту работы. Амбициозные молодые люди уверены в себе: 32 % из них высоко оценили свои профессиональные навыки и умения, 61 % — средне, при этом низкую оценку себе дали 7% респондентов. Но при проверке, непосредственно, работой или стажировкой высокая самооценка оказалась оправданной.

Ожидания от первой работы, а также удовлетворенность этим опытом у людей с высокой самооценкой вдвое выше, нежели у респондентов с низкой. Более того, у уверенных людей проще получается влиться в коллектив организации и наладить контакт с начальством. Высокая самооценка оказывает положительное влияние и на критическое мышление, то есть развивает способность замечать свои недостатки, например нехватку опыта или знаний. (Диаграмма 1.5)

Значительная доля сложностей, которые возникают у молодых специалистов на первом рабочем месте, связана с недостатком определенных знаний и, главное, опыта.

Для выявления наиболее дефицитных навыков, был составлен список из 16 пунктов, который предложили участникам исследования для выбора тех из них, недостаток которых они ощутили в работе.

Результат показателен: в среднем каждый участник опроса отметил у себя недостаток примерно половины навыков из списка. При этом soft skills, например ведение переговоров или самопрезентацию, отметило в среднем больше людей, чем практические навыки. Интересно, что гуманитариям и технарям не хватает soft skills примерно одинаково.

Далее рассмотрим дефицит навыков в зависимости от уровня образования. Исследование показало, что уровень осознания собственных недостатков повышается с возрастом. В списке недостающих навыков магистры в среднем отметили по 9,4 пункта из 16, а бакалавры — только по 8 пунктов. Недостаток каждого конкретного навыка среди бакалавров отмечали от 37 % до 54 % опрошенных, а среди магистров — от 48 % до 71 %.

При этом бакалавры чаще всего отмечали, что им не хватает навыков ведения переговоров и постановки личных целей. У магистров на первом месте оказались практические знания, но за ними тоже следуют soft skills: самопрезентация и командная работа. (Диаграмма 1.6 и 1.7)

Также в исследовании были выделены недостающие навыки в зависимости от специальности респондента. Молодые люди с техническим и естественнонаучным образованием в среднем отметили у себя больше недостатков: они выбирали более 9 пунктов из 16 предложенных. Экономисты и маркетологи в среднем отметили только по 8 пунктов, а гуманитарии заняли промежуточное положение.

Специальность влияет не только на количество, но и на состав недостающих навыков. Респонденты с технической специальностью больше всего заинтересованы в soft skills — в частности, в навыках самопрезентации и ведения переговоров. Специалистам-гуманитариям не хватает тех же навыков переговоров и критического мышления. А самым универсальным навыком оказалась адаптация к работе в команде: ее включили в топ-3 и технари, и гуманитарии, и экономисты.

## **2.2 Анализ исследования**

Для начала хотелось бы отметить возраст респондентов: 19–25 лет. Это говорит о том, что большинство респондентов приобретают первый опыт работы непосредственно в процессе получения высшего образования.

Также важно отметить качество респондентов: молодые люди выбирали свою работу исходя из заинтересованности в деятельности компании, совпадения во взглядах с руководством, то есть критерии отбора имеют ценностные основания. В данном случае материальный аспект отходит на второй план, а значит, это была работа, подобранная осознанно.

Удовлетворённость первым опытом работы значительно выше среднего, однако всего лишь у четверти респондентов полностью оправдались ожидания. Высокие показатели можно объяснить обстоятельным подходом к выбору места работы, который описывался выше.

Среди выделенных проблем достаточно заметны возникшие в связи с деятельностью компании: негибкость компании в перестройке плохо отлаженных рабочих процессов, непонимание оперативных, ближайших целей, отсутствие помощи, постоянного наставника, плохая организация рабочего пространства и другие. Все они отражаются отсутствие грамотного подхода к управлению молодыми специалистами в компании: такие принципы как определенность задач, наставничество, отсутствие строгих рамок, описанные выше не были реализованы в работе, что вызвало проблемы у молодых людей.

При анализе недостаточных навыков важно отметить те, приобретение которых может произойти также при грамотном управлении рабочей деятельностью молодых специалистов: большинство «мягких» навыков, если не прививаются при обучении в ВУЗе, то в самом начале карьерного пути.

Отсутствие некоторых практических навыков объясняется, в первую очередь, недостатком образования респондентов. Следовательно, здесь необходимо реализовать принцип обучения: молодые работники готовы наверстать упущенное при получении высшего образовании прямо в процессе работы.

Нельзя не отметить важность влияния самооценки респондента на результаты первой рабочей деятельности и на его отношение к ней. По результатам видно, что от у респондентов с высокой самооценкой восприятие первого опыта работы и собственного успеха значительно выше. Самооценка-важный аспект успешности работника, а значит и компании, и в интересах работодателя влиять на нее положительно. Этого можно достичь, реализуя принципы похвалы, наставничества, а также финансового поощрения. Это качественно повлияет на самооценку работника.

**Выводы**

По результатам анализа, были выявлены наименее активно реализуемые принципы работы, необходимые для управления карьерой молодого специалиста: наставничество, отсутствие строгих рамок, определённость и четкость задач, обучение. Следование работодателем этим принципам значительно поднимет эффективность деятельности работника, а значит и деятельности компании.

# **Глава 3. Исследование молодёжи Санкт-Петербурга**

## **3.1 Проведение исследования**

В рамках своей работы я также провожу собственное исследование для расширения эмпирической базы и укрепления сформировавшихся гипотез. Для проведения данного исследования, основной задачей которого является уточнение информации о первом опыте работы молодого специалиста, был выбран метод опроса, как позволяющий достаточно быстро распространить анкету среди респондентов и упростить получение необходимой информации. Метод опроса также позволяет скорректировать дальнейший вектор исследования при надобности и, например, упростить создание гайда для интервью.

Для сопоставления с выбранным исследованием, проанализированным ранее, и последующего сравнения результатов главным вопросом моего исследования был выбран конкретно первый опыт работы респондента и связанные с ним трудности. Анкета была составлена таким образом, чтобы охватить основные уже описанные проблемы, с которыми сталкиваются молодые люди на первой работе, а также дать возможность дополнить свой ответ.

Основную массу респондентов для проведения данного исследования составили студенты Санкт-Петербургского государственного университета и студенты Балтийского государственного технического университета «ВОЕНМЕХ» им. Д. Ф. Устинова. Выбор данных образовательных учреждений как основного источника респондентов для проведения опроса обусловлен, в первую очередь, доступностью, а также возможностью охватить достаточно разнообразную выборку: респонденты из Санкт-Петербургского государственного университета являлись, в основном, представителями гуманитарных направлений, уделявшими большое внимание построению карьеры в профессиональной области. В то же время респонденты из Балтийского государственного технического университета в большинстве представители технических направлений активно совмещающие учебный процесс с работой. Таким образом, респонденты представляют достаточно широкую выборку.

**Результаты исследования**

В среднем, возраст респондентов варьируется в диапазоне от 19 до 21 года, в связи с количеством опрашиваемых представителей именно студенческой молодёжи. Среди опрошенных 59% женщин и 41% мужчин.

Две трети опрошенных (65%) имеют неоконченное высшее образование, что также вызвано спецификой выборки. Половина опрошенных занимаются только учебными процессом, 11% только рабочей деятельностью, оставшиеся совмещают учёбу с работой.

Значительная часть респондентов (43%) впервые устроились на работу в возрасте от 18 до 21 года, в то же время 24% нашли первую работу до 16 лет. (Диаграмма 2.1)

Тремя основными источниками информации о первой работе для респондентов являлись рекомендации друзей и знакомых, образовательное учреждение и рекомендации родственников. (Диаграмма 2.2) Большая часть респондентов (56%) на своём первом рабочем месте были устроены неофициально.

Больше трети респондентов (39%) проработали на своей первой работе от 2 до 4 недель, пятая часть (19%) в течение 1-2 месяцев и четверть респондентов (25%) более полугода. (Диаграмма 2.3) В поле «род деятельности» подавляющее большинство респондентов указали такие профессии как менеджер по продажам, официант, вожатый и другие профессии, не требующие серьёзной подготовки.

Основными критериями выбора первой работы для респондентов явились денежное вознаграждение, гибкость рабочего графика и месторасположение рабочего места. Также треть респондентов отметила важным критерием возможность накопить опыт и приобрести новые знания и навыки, а также сам род занятий. (Диаграмма 2.4)

Только у 12% респондентов была острая финансовая необходимость в первой работе. 17% респондентов затруднились ответить на это вопрос. (Диаграмма 2.5)

Наиболее серьёзное влияние на первом месте работы на респондентов оказали утомляемость, недостаток свободного времени и неудовлетворённость заработной платой. Такие факторы как конфликт с коллективом и недостаток навыков общения оказали наименьшее влияние или не оказали его вообще.

В анкете также было представлено дополнительное поле для указания сложностей, с которыми мог столкнуться респондент, но которых не было в основном перечне. Среди них чаще всего указывали стрессовый фактор, связанный как с ответственностью, с которой респондент сталкивается впервые, так и с недостаточной уверенностью в себе, вызванной недостатком навыков и знаний, необходимых для работы.

На вопрос «Как Вы считаете, возможно ли было избежать затруднений на первом рабочем месте?» половина респондентов ответили, что это не представляется им возможным, 17% затруднились ответить, оставшиеся предположили, что это возможно сделать. В представленном далее поле для уточнения данного вопроса, большая часть респондентов отметили, что трудностей возможно было бы избежать при наличии наставника или коуча, способного обучить респондента базовым знаниям и навыкам для дальнейшей самостоятельной работы. Также значительное количество респондентов предположили, что разговор с начальством способен разрешить трудности, с которыми они столкнулись на первом рабочем месте: это помогло бы уточнить договорённости во избежание дальнейших конфликтов. (Диаграмма 2.6)

Около половины респондентов остались не удовлетворены своей заработной платой. Месторасположением рабочего места, а также гибкостью рабочего графика значительная часть респондентов остались удовлетворены или полностью удовлетворены.

Только треть респондентов оценила свой первый опыт работы как полностью успешный, остались удовлетворены ещё 34% респондентов, оставшиеся отметили свой первый опыт работы как неудовлетворительный или совсем неудовлетворительный. (Диаграмма 2.7)

Около 12% респондентов в заключительном свободном вопросе анкеты отметили важность первого опыта работы, как определяющего в значительной мере дальнейший карьерный путь, а также несколько респондентов отметили, что получили бесценный опыт и хорошую возможность сориентироваться в дальнейшем выборе профессии.

## **3.2 Анализ результатов**

Далее в работе представлен анализ полученных результатов исследования.

В первую очередь важно отметить возраст, в котором респонденты в первый раз устроились на работу. Как видно из полученных данных большая часть из них устроились на работу в период от 18 до 21 года, что означает что первый раз респонденты нашли работу именно в период обучения в высшем учебном заведении или просто по достижению возраста полной самостоятельности. Также важно отметить, что значительная часть респондентов предпринимала первые попытки поиска работы в возрасте до 16 лет.

Большинство респондентов нашло свою первую работу через рекомендации родственников, друзей и знакомых или через своё учебное заведение, а не через специализированные сайты по поиску рабочих мест, что говорит о большем доверии к опыту знакомых людей и потребности в его перенимании.

Также значительная часть респондентов задержалась на своём первом рабочем месте более, чем на месяц, что говорит о серьёзности намерений молодых людей и о желании вникнуть в рабочий процесс.

Основными критериями выбора первой работы, как и выбора любой работы, для респондентов явились денежные вознаграждение, гибкость рабочего графика и месторасположение рабочего места. Здесь важно отметить, что треть респондентов выделили важным критерием возможность накопить опыт и приобрести новые знания и навыки, а также сам род занятий, что говорит о заинтересованности молодёжи в качественном опыте на первой работе и желании не только получить денежное вознаграждение, но и быть полезным участником рабочего процесса, приобрести соответствующие компетенции и не потратить время впустую.

По результатам исследования только у 12% респондентов, была острая финансовая необходимость в поиске первой работы, что объясняет качественный подход к поиску первой работы и желание получить также не только денежное вознаграждение, но и опыт, навыки, социальные контакты.

Большое количество респондентов отметили недостаток свободного времени и утомляемость на первом рабочем месте, как серьёзно повлиявший на них фактор, что говорит о неспособности планировать своё время и отсутствие навыков тайм-менеджмента.

Доминирующем фактором поиска первой работы для многих респондентов являлось денежное вознаграждение в связи с чем неудовлетворённость этим самым денежным вознаграждением явилось значительным фактором, оказавшим влияние на респондентов.

Отсутствие или минимальное количество конфликтов с коллективом у большинства респондентов на первом рабочем месте свидетельствует о высоких навыках общения и умению разрешать конфликты.

В противовес наличию достаточных навыков общения и коммуникации у респондентов, многие из них отметили свою неспособность справиться со стрессом, вызванным ответственностью, и также неуверенность в себе и своих действиях. Последнее вызвано не только недостаточной подготовленностью, но и отсутствием необходимого инструктажа или наставника, способного ввести в курс дела на первом рабочем месте.

Большая часть респондентов, отметили невозможным избежание затруднений на первом рабочем месте, однако те, кто счёл это вероятным обозначили в способах разрешения проблем наставничество и обстоятельный разговор с начальством. И тот, и другой метод разрешения предполагает инициативу со стороны руководителя.

В целом, превалирующая часть респондентов остались удовлетворены месторасположением рабочего места и гибкостью рабочего графика, с заработной платой ситуация хуже: около половины респондентов остались неудовлетворены ею.

Большая часть респондентов остались удовлетворены или полностью удовлетворены своим первым опытом работы, значительная часть указали важность рода деятельности и возможность получения опыта, новых знаний и навыков как решающие факторы при выборе первого рабочего места. Это вновь свидетельствует о заинтересованности и о качественном подходе к выбору первой работы.

## **3.3 Сравнительный анализ исследований**

Тематика двух исследований: предложенного и проведённого схожа, однако основное отличие в количестве затрагиваемых вопросов. Проведённое исследование сфокусировано исключительно первом опыте работы, на количестве проведённого на ней времени, отношениях с коллективом и руководством, уровнем удовлетворённости эти опытом и, главным образом, на проблемах, с которыми сталкиваются соискатели.

Выборку, по очевидным причинам, представляют с обеих сторон молодые люди в возрасте от 18 до 25, в основном являющиеся студентами или выпускниками вузов. В предложенном исследовании респонденты – обучающиеся московских вузов, в проведённом – вузов Санкт-Петербурга. Также важно отметить, что в связи с отсутствием связи между специальностью респондентов и качеством первого опыта работы, в проведённом мной исследовании вопрос специальности не уточнялся.

Общее впечатление от первого опыта работы в обоих случаях скорее положительное: свой опыт около трети респондентов отмечают, как успешный или полностью успешный в обоих случаях. Это свидетельствует о качестве респондентов и об ответственности их подхода к поиску первой работы: молодые люди руководствовались не только месторасположением рабочего места и размерами заработной платы, но и, что важно, выбирали подходящий себе род занятий, исходя из своих интересов, уже имеющихся знаний и навыков.

Разительных отличий в результатах между респондентами из Москвы и Санкт-Петербурга не было обнаружено.

В проведённом исследовании также не поднимался вопрос самооценки, однако я считаю необходимым ещё раз отметить, насколько это важный аспект успешного взаимодействия работодателя и работника: от самооценки зависит уровень мотивации, стресса, заинтересованности в общем успехе. В интересах работодателя также влиять на неё положительно.

Что же касается непосредственно трудностей, с которыми столкнулись респонденты на первой работе, в обоих случаях здесь можно выделить стресс из-за неуверенности в себе и ответственности, с которой респондент сталкивается впервые, неумение грамотно преподнести себя руководителю и отстоять свои границы, неудовлетворённость заработной платой, отсутствие чётких указаний к работе или помощи наставника. На все перечисленные проблемы кроме недовольства уровнем оплаты труда и недостатка мягких навыков работодатель в состоянии повлиять, применяя методики эффективного управления персоналом.

# **Заключение**

Таким образом, по результатам проведённого сравнительного анализа можно выделить

основные причины возникновения барьеров на карьерном пути молодого

специалиста.

Даже в условиях ответственного отношения к выбору работы со

стороны будущего специалиста, трудности все равно возникают: это и

недостаток знаний и навыков, неумение влиться в коллектив и работать в

команде, неспособность обсуждать вопросы заработной платы и своих

обязанностей, что подтверждает первую выдвинутую гипотезу исследования

о проблемах с первой работы у будущих специалистов.

Также в результатах исследований были особо выделены

психологические факторы, оказывающие влияние на первый опыт работы и

его восприятие, а именно самооценка молодого человека. Уверенные в себе

респонденты воспринимают свой первый опыт работы гораздо

положительнее, им легче влиться в коллектив и взаимодействовать с

работодателем. Таким образом, вторая гипотеза исследования подтвердилась.

Третья гипотеза о влиянии на затруднения в начале карьеры молодого

специалиста его специальности и уровня образования не подтверждена

полностью, т. к. существенного влияния этот фактор не оказывает: и у

бакалавров, и у магистров, принимавших участия в исследовании, возникали

одни и те же трудности примерно в равных пропорциях. Специальность

респондентов (техническая, гуманитарная, экономическая) также не влияет

на качество первого опыта работы.

На все обозначенные выше трудности, а также на перечисленные,

непосредственно, в аналитической части, работодатель в состоянии повлиять,

применяя принципы эффективного управления молодым коллективом для

достижения максимального результата в рабочей деятельности, что

подтверждает четвёртую выдвинутую гипотезу исследования о возможности

разрешения возникших проблем со стороны работодателя.

Реализуя представленные выше принципы эффективного управления

молодым коллективом (финансовое поощрение, наставничество, отсутствие

строгих рамок, определенность и конкретика в задачах, четкое разделение

труда при работе в команде, грамотная организация доступа к власти,

дополнительная мотивация похвалой и обучение), работодатель может

значительно повлиять на первый опыт работы будущего специалиста,

сформировать у него позитивное представление о собственных возможностях

и навыках, замотивировать на дальнейшую успешную рабочую деятельность.

# **Список литературы**

* Клячко Т. Л. Трудоустройство молодежи на первую работу / Т. Л. Клячко, Е. А. Семионова // Cyberleninka : электронный журнал. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/trudoustroystvo-molodezhi-na-pervuyu-rabotu
* Специфика управления карьерой молодых специалистов // Студенческая библиотека онлайн: сайт. – URL: https://mobile.studbooks.net/1299090/menedzhment/spetsifika\_upravleniya\_kareroy\_molodyh\_spetsialistov
* Чего не хватает молодым специалистам в начале карьеры? // Skolkovo: электронный журнал. – URL: https://www.skolkovo.ru/researches/chego-ne-hvataet-molodym-specialistam-v-nachale-karery/
* Управление персоналом // Audit-it.ru : сайт. – URL: https://www.audit-it.ru/terms/trud/upravlenie\_personalom.html
* Как правильно управлять молодым коллективом // Секрет Фирмы : сайт. – URL: https://secretmag.ru/opinions/olesya-teplova-kak-pravilno-upravlyat-molodym-kollektivom.htm
* Дмитренко Н. В. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ КОМПАНИИ: Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Дмитренко Наталья Валентиновна. – Екатеринбург, 2011. – 24 с.
* Работа с молодыми специалистами // ВикиЧтение : сайт. – URL: https://marketing.wikireading.ru/38984
* Поколение Y: как управлять молодыми сотрудниками? // Что делать? Консалтинг : сайт. – URL: 20180824130529-pokolenie-y-kak-upravlyat-molodymi-sotrudnikami
* Системный подход к работе с молодыми специалистами // CyberLeninka: сайт. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sistemnyy-podhod-k-rabote-s-molodymi-spetsialistami/viewer
* Школа управления Сколково : портал. – URL: https://www.skolkovo.ru/?utm\_source=yandex&utm\_medium=cpc&utm\_campaign=2801\_Search\_Brand\_Business\_school&utm\_content=text&utm\_term=мшу%20сколково%20официальный%20сайт&yadclid=94682397&yadordid=172424924&yclid=5977774579117719551
* Мониторинг трудоустройства молодежи / Е. М. Авраамова, Т. Л.  Клячко  , Д. М.  Логинов, Е. А. Семионова // «Научные доклады: образование». – Москва : Издательский дом Дело, 2018. – С. 31-59.
* Ежов С. Ю. Опыт общероссийских социологических исследований молодежных проблем / С. Ю. Ежов // ЖУРНАЛ Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки : электронный журнал. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-obscherossiyskih-sotsiologicheskih-issledovaniy-molodezhnyh-problem. – Дата публикации: 2016.
* Молодёжь на страте карьеры // КАФ Спецпроект благотворительного фонда : сайт. – URL: https://special.philanthropy.ru/young (дата обращения: 26.05.2022)

# **Приложения**

## **Программа исследования**

**Проблема исследования**

Проблемой исследования является недостаток информации о социальных проблемах, связанных с управлением карьерой молодых специалистов.

**Цель и задачи исследования**

Цель работы – выявление специфических факторов и проблем, с которыми сталкиваются представители молодёжи, в частности студенты и выпускники ВУЗов, на старте карьерного пути.

Задачи:

* изучить подходы к управлению персоналом, в частности, специфику взаимодействия с молодыми специалистами;
* провести анализ существующего исследования о проблематике начального этапа карьерного пути специалиста;
* провести опрос среди молодежи о сложностях, связанных со стартом их карьеры;
* сопоставить результаты предложенного исследования и проведённого исследования и гипотезы исследования.

**Объект и предмет исследования**

Объект исследования – карьерный путь молодого специалиста.

Предмет – социальные проблемы управления карьерой молодого специалиста.

**Программные вопросы**

* Сталкиваются ли студенты и выпускники вузов с затруднениями на первой работе?
* С какими сложностями они сталкиваются?
* Какие факторы вызывают эти затруднения?
* Какое влияние оказывают психологические факторы на первый опыт работы?
* Какие методы управления карьерой могут разрешить возникшие затруднения?

**Обоснование методологии исследования**

Для проведения данной работы были выбраны метод контент-анализа для формирования теоретической базы исследования, метод опроса для получения достоверной информации о предмете исследования, а также анализ имеющихся результатов исследования для их полноценной интерпретации и ответа на вопросы исследования.

**Ожидаемые результаты исследования**

Предполагается подтвердить выдвинутые гипотезы, выявить факторы, оказывающие влияние на молодых специалистов в начале карьерного пути, сопоставить способы разрешения социальных проблем управления карьерой молодого специалиста.

## **Диаграммы**

*Диаграмма 1.1*. Специальность респондентов

*Диаграмма 1.2.* Критерии выбора работодателя

\*Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа

*Диаграмма 1.3.* Оценка первого опыта работы

*Диаграмма 1.4.* Трудности на работе

\*Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа

*Диаграмма 1.5.* Влияние самооценки

*Диаграмма 1.6.* Топ-5 дефицитных навыков у бакалавров

*Диаграмма 1.7.* Топ-5 дефицитных навыков у магистров

*Диаграмма 2.1.* Возраст первого трудоустройства

*Диаграмма 2.2.* Источник информации о первой работе

*Диаграмма 2.3.* Продолжительность работы на первом рабочем месте

*Диаграмма 2.4.* Критерии выбора первой работы

*Диаграмма 2.5.* Необходимость поиска работы

Диаграмма 2.6. Возможность избежания проблем

*Диаграмма 2.7.* Удовлетворённость первым опытом работы

## **Анкета для опроса**

*Здравствуйте! Я, студентка 4 курса Санкт-Петербургского государственного университета, приг7лашаю Вас принять участие в исследовании в рамках моей дипломной работы. Тема исследования: «Старт карьеры молодого специалиста». Прохождение опроса займёт у Вас 5-7 минут. Участие в исследовании полностью конфеденциально. Заранее благодарю Вас за прохождение опроса!*

Укажите Ваш возраст:

1. Меньше 16 лет
2. 16-18
3. 19-21
4. 22-25
5. 26-35
6. Более 35 лет

Укажите Ваш пол:

1. М
2. Ж

Укажите Ваш уровень образования:

1. Среднее общее
2. Среднее специальное
3. Неоконченное высшее (не менее 3 курсов)
4. Высшее

Укажите Ваш род деятельности:

1. Учёба
2. Работа
3. Совмещение учёбы с работой
4. Свой вариант

*Перейдём непосредственно к первому опыту работы.*

В каком возрасте Вы впервые устроились на работу?

1. Менее 16 лет
2. 16-17
3. 18-21
4. 22-25
5. Более 25 лет

Как Вы нашли свою первую работу?

1. По рекомендации родственников
2. По рекомендации друзей и знакомых
3. На специализированных сайтах по поиску работы
4. Через своё образовательное учреждение
5. Свой вариант

На каких условиях Вы работали на своей первой работе?

1. Официально
2. Неофициально

Как долго Вы проработали на первом рабочем месте?

1. Менее двух недель
2. 2-4 недели
3. 1-2 месяца
4. 2-3 месяца
5. 3-6 месяцев
6. Более полугода

Укажите Ваш род занятости на первом рабочем месте:

Чем в первую очередь Вы руководствовались при выборе первой работы? *(множественный ответ)*

* Денежным вознаграждением
* Гибкостью графика
* Родом деятельности (интерес к работе)
* Социальными бонусами
* Коллективом
* Месторасположением рабочего места
* Возможностью накопить опыт и приобрести новые знания и навыки
* Свой вариант

Была ли у Вас острая финансовая необходимость впервые искать работу?

1. Да
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

С какими трудностями Вы столкнулись на своём первом рабочем месте и насколько сильное влияние они на Вас оказали?

Не повлияло/Слабо повлияло/Сильно повлияло/Крайне сильно повлияло

1. Разногласия с руководством
2. Конфликт с коллективом
3. Недостаток необходимых для работы знаний и навыков
4. Недостаток мотивации и заинтересованности в работе
5. Неудовлетворённость заработной платой
6. Недостаток навыков общения
7. Недостаток свободного времени
8. Отсутствие наставника/чётких указаний к рабочей деятельности
9. Утомляемость
10. Свой вариант

С какими ещё трудностями на первом рабочем месте Вы столкнулись, если таковые были?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Как Вы считаете, возможно ли было избежать затруднений на первом рабочем месте?

Возможно

Невозможно

Затрудняюсь ответить

Если возможно, то каким образом?  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Насколько Вы остались удовлетворены своей первой работой?

Совсем не удовлетворён/Не удовлетворён/Удовлетворён/Полностью удовлетворён

1. Заработная плата
2. Гибкость графика
3. Месторасположение
4. Руководство
5. Коллектив
6. Общее впечатление

Если у Вас есть, чем дополнить свой ответ, и Вы хотите поделиться впечатлениями от первого места работы, это можно сделать здесь:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_