

Г.М. Войтко

Пермский государственный технический университет

ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Рассматривается проблема трудовой адаптации молодых специалистов на промышленных предприятиях. С помощью метода анкетирования выявлены факторы, влияющие на адаптацию молодых рабочих и на закрепление кадров на предприятии.

Ключевые слова: трудовая адаптация, личностные факторы трудовой адаптации, технология управления трудовой адаптацией, показатели общей адаптированности, адаптация молодых рабочих.

На современном этапе экономического развития страны ряд городов России имеет депрессивные черты. Прежде всего черты депрессии проявляются в падении объемов производства в градообразующих предприятиях, снижении уровня жизни и в значительном оттоке населения из охваченных депрессией городов. Отток работоспособных граждан из городов обуславливает в них такие тенденции, как сокращение численности населения, его старение, снижение интеллектуального потенциала.

Отток населения стал причиной многих проблем в обеспечении градообразующих предприятий трудовыми ресурсами: в ряде депрессивных городов не хватает рабочих основных специальностей, инженерно-технических работников. Миграция в крупные города в большей мере характерна для молодежи как наиболее мобильной группы населения. Поэтому проблема закрепления молодежи на промышленных предприятиях является наиболее актуальной на сегодняшний момент.

Кадровое развитие предприятия невозможно представить без притока высококвалифицированных молодых работников. Текучесть кадров среди молодых работников выше, чем среди работников других возрастов. Слабая закрепляемость молодежи на промышленных предприятиях стала сегодня практикой.

Вместе с тем далеко не все промышленные предприятия проводят политику, направленную на привлечение молодежи. Проблема трудовой адаптации молодых работников особенно актуальна в связи со старением рабочих кадров предприятий. Однако мало привлечь перспективных сотрудников, важно удерживать ценные кадры, закрепить их на предприятии. Останется молодой рабочий на предприятии или нет, во многом зависит от успешности трудовой адаптации.

От трудовой адаптации зависят и результаты трудовой деятельности работника, производственные показатели предприятия [1].

Положительный опыт управления процессом адаптации молодежи к труду, наработанный на советских предприятиях в 70–80-е годы прошлого века, за годы перестройки был утрачен, в связи с чем «текучесть» данной категории кадров чрезвычайно возросла.

Трудовая адаптация – многогранный процесс, который объединяет несколько видов социальной адаптации: профессиональную, социально-психологическую, организационную, социально-бытовую, психофизиологическую [2, с. 19]. Трудовая адаптация – это взаимное приспособление работника и организации. В процессе трудовой адаптации работника решаются задачи:

- развития и закрепления трудовых и профессиональных качеств молодого специалиста;
- установления коммуникационных связей с коллективом;
- усвоения особенностей и условий труда [3].

Таким образом, трудовая адаптация представляет собой социальный механизм включения работника в трудовую деятельность. Адаптированность работника к конкретной трудовой ситуации выявляется в его трудовом поведении, в удовлетворенности условиями труда, отношениями в коллективе.

Завершение трудовой адаптации, т.е. процесса овладения избранной специальностью и формирования полноценного работника, характеризуется объективными и субъективными показателями.

Объективными показателями общей адаптированности работника являются показатели эффективности его трудовой деятельности (выполнение норм труда, заданий, качество этого выполнения, темпы повышения квалификации), а также его активность в различных сферах деятельности в организации. Субъективные показатели общей адаптированности – это желание или нежелание продолжать работу в данной организации (потенциальная текучесть кадров), общая удовлетворенность работой.

Поскольку трудовая адаптация – процесс двустороннего взаимодействия работника и трудовой среды, то ее успешность может зависеть как от производственных факторов, так и от личностных качеств работника.

К личностным качествам, влияющим на трудовую адаптацию, можно отнести:

- социально-демографические (пол, возраст, семейное положение, национальность);
- социальные (образование, стаж работы, социальный статус);
- психологические (уровень притязаний, восприятие самого себя, готовность к восприятию нового, стереотипы);
- мотивационные (степень профессионального интереса, материальной заинтересованности, установка на продолжение образования, на профессиональный рост).

К производственным факторам относят все элементы производственной среды:

- содержание труда, разнообразие его элементов;
- творческий характер труда;
- качество материально-технического обеспечения;
- отношения между коллегами в коллективе;
- форма организации труда;
- система внедрения инноваций.

При трудовой адаптации существует целый ряд факторов, на которые предприятие влиять не может. Это личностные факторы: пол, возраст, семейное положение, планы на будущее, нормы, ценности, ожидания работника. Они формируют систему ценностей и норм поведения молодого работника, его перспективные планы, готовность к профессиональной деятельности. Информация о характере влияния этих факторов на адаптацию работника необходима руководству предприятия для разработки соответствующей кадровой политики.

Важнейшим фактором трудовой адаптации является профориентационная работа предприятий: беседы, экскурсии на предприятие, прохождение практики на предприятии студентами учебных заведений. Она позволяет формировать взаимосвязи работников и предприятий еще на предадаптационных стадиях [4].

Важной предпосылкой эффективной трудовой адаптации является престиж и привлекательность профессии в обществе, в разных социальных группах. Престиж рабочей профессии в современном обществе утрачен. В связи с этим предприятия должны работать над созданием собственного имиджа тех профессий и специальностей, которые на предприятии востребованы.

На многих предприятиях накоплен опыт управления процессом адаптации. На основе этого опыта и результатов социологических исследований данной проблемы разрабатываются социальные технологии по управлению адаптацией работников. Данная технология включает в себя ряд последовательных операций, а именно:

- согласование приема работника с подразделением: подбор рабочего места; собеседование в отделе кадров, с начальником подразделения, ознакомление с условиями труда, системой оплаты и т. п.; принятие решения о приеме работника на данную должность;
- определение степени проблемности нового работника: собеседование с социологом, психологом (менеджером по персоналу);
- сопоставление характеристик нового работника с профилем работников, увольняющихся с подобных рабочих мест в период адаптации;
- определение числа контрольных встреч с адаптантом в течение первых полутора лет его работы на предприятии;
- оформление документов: прохождение медосмотра, инструктажа по технике безопасности и пожарной безопасности и т. п.; оформление пропусков;

– информирование нового работника: ознакомление с нормами и правилами поведения на предприятии; встреча с директором предприятия; выяснение возникших проблем по адаптации;

– работу по включению новичка в коллектив: представление нового работника коллективу; знакомство с культурно-бытовыми службами; заполнение индивидуальной карточки адаптанта, в которую в течение первых полутора лет руководитель заносит данные о выполнении производственных заданий, о повышении образовательного и квалификационного уровня, о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка и т.п.

– организацию наставничества: за адаптантом закрепляется опытный работник; осуществляются консультации с менеджером по персоналу, социологом, психологом;

– решение конфликтов: собеседование с адаптантом с целью выявления возникших проблем по разным аспектам адаптации; в случае выявления конфликтной ситуации принимаются меры по ее разрешению;

– результаты работы по адаптации: по итогам анализа социолог (менеджер по персоналу) периодически информирует руководство предприятия и подразделения. Отдел социального развития два раза в год проводит исследования процессов адаптации новых сотрудников; изучаются общие проблемы адаптации на предприятии, в подразделениях, в различных группах; изучаются ценностные ориентации новых работников, их отношение к труду. Полученные данные используют в процессе организации последующей работы с адаптантами.

Для изучения сложного процесса трудовой адаптации предполагается использование соответствующей системы социологических методов сбора информации. Источниками информации о показателях трудовой адаптации могут служить опрос, эксперимент, наблюдение, которое дает информацию о невербальном поведении адаптантов, отражающем объективные показатели социально-психологической, психофизиологической, организационной адаптации. Анкетирование и интервью позволяет составить вербальную картину трудовой мотивации работника, выявить проблемы и сложности его адаптации в трудовом коллективе. Метод социального эксперимента дает возможность оценить влияние различных факторов на процесс адаптации, на ее эффективность, темпы, качество, устойчивость.

Для получения данных о влиянии трудовой адаптации на закрепление молодых рабочих на предприятиях г. Лысьвы Пермского края был выбран метод анкетирования, который позволил выявить факторы, влияющие на адаптацию молодых рабочих в современных условиях и на закрепление кадров на предприятии.

Эмпирическое исследование было проведено на трех крупных предприятиях города: металлургическом, машиностроительном заводах и фабрике по производству изделий легкой промышленности.

Предметом исследования явился процесс трудовой адаптации, включающий в себя все разновидности приспособления человека к конкретной производственной среде.

В анкетировании приняли участие 300 молодых рабочих. Из них женщины составили – 28 %, мужчины – 72 %. Большая часть опрошенных (62 %) имеет начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование – 30,3 %, высшее и незаконченное высшее – 7,7 %. Из общего числа респондентов 35 % состоят в зарегистрированном браке, 27 % – в незарегистрированном браке. Стаж работы респондентов на данных предприятиях – до 3 лет.

Всех респондентов, принявших участие в анкетировании, можно разделить на 2 группы. У работников первой группы процесс адаптации продолжался от 3 до 12 месяцев. Основными факторами трудовой адаптации эта группа респондентов считает институт наставничества, общение с хорошими, интересными людьми, доброжелательный настрой коллектива, интерес к проблемам начинающего специалиста, работу в первую смену, возможность продолжать образование. Однако 59,8 % рабочих этой группы считают, что при предложении им более высокооплачиваемой работы они уйдут с предприятия, даже если им придется работать не по специальности.

Другая группа рабочих (31,2 %) испытывают дискомфорт в работе на предприятии. Среди отрицательных сторон работы называют низкий уровень заработной платы, перевод с одного рабочего места на другое, недостаток знаний, незаинтересованность руководства, отсутствие возможности карьерного роста. Для обеспечения приемлемого уровня жизни им приходится работать в свободное от основной работы время, заниматься мелкой коммерцией, работать в подсобном хозяйстве. Процесс трудовой адаптации у них продолжался от 7 до 14 месяцев, 14 % работников этой группы считают, что процесс трудовой адаптации у них не закончился, и они могут покинуть предприятие в любой момент, при наличии более выгодных предложений.

Результаты исследований показали, что респонденты, имеющие среднее специальное и высшее образование, быстрее включаются в трудовую деятельность и имеют более короткий период трудовой адаптации.

Из молодых людей, которым на предприятии уделяется меньше внимания, 63 % желают поменять не только место работы, но и место жительства.

Выявленные в процессе анкетирования закономерности подтверждают целесообразность разработки мероприятий трудовой адаптации молодежи с целью закрепления ее на предприятии.

Однако результаты исследования показали, что трудовая адаптация на предприятии не является основной причиной закрепления на них молодежи. Доминирующим фактором, лежащим в основе закрепления молодежи на предприятии, является уровень заработной платы, работа в большей степени представляется как ценность материальная.

Список литературы

1. Алферова Т.В. Социально-экономические проблемы управления персоналом промышленных предприятий // Экономико-правовое развитие современной России : сб. науч. тр. / МИЭМП. – М., 2008. – Вып. 5. – С. 21–33.
2. Алексеева К. Рабочая кость в горле: о трудоустройстве выпускников профессиональных училищ и техникумов // Профессионал. – 2007. – Вып. 5. – С. 19.
3. Волина В. Методы адаптации персонала // Управление персоналом. – 1998. – №13.
4. Рывкина Р.В. Социология российских реформ: социальные последствия экономических перемен. – М., 2004.

Получено 13.05.2011

G.M. Voitko

Perm state technical university

LABOUR ADAPTATION AS A WAY TO RETAIN YOUNG SPECIALISTS AT THE ENTERPRISE

The paper is devoted to the problem of labour adaptation of young professionals at manufacturing enterprises. Based on questioning the factors affecting young workers adaptation and maintaining of the personnel at the company are revealed.

Keywords: labour adaptation, personal factors of labour adaptation, management technology of labour adaptation, indicators of general adaptability, young workers adaptation