

К ВОПРОСУ О СОЗДАНИИ ПРОГРАММЫ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА К ТРЕБОВАНИЯМ ПРОИЗВОДСТВА

2005 г., А.В. Зливкова

*студентка факультета менеджмента и маркетинга
Национального технического университета Украины
„Киевский политехнический институт ”*

Одной из самых актуальных проблем психологии менеджмента, как фактора реанимации промышленности, является необходимость перестройки системы адаптации студентов-старшекурсников к реальным условиям производства. Так как, в ином случае, предприятие может рассматривать их как малоквалифицированные кадры с низкой трудовой мотивацией. В то же время, сотрудники-сторожилы могут воспринимать их, как нежелательных конкурентов.

Молодые выпускники ВУЗов и ПТУ – работники с низким уровнем притязаний, так как их цель – закрепиться на производстве. Каждый студент ВУЗа, проходя производственную практику, ощутил на себе все сложности адаптации на новом рабочем месте. Во-первых, при малом опыте работы, или его отсутствии, трудно понять уровень мотивации практиканта. Во-вторых, приход молодых и перспективных кадров обостряет конкуренцию на фирме и порождает настороженное к ним отношение со стороны некоторых старожилов, чувствующих свою слабость в базовой подготовке. В результате, молодому специалисту поручают или: рутинную, малоквалифицированную работу или же предлагают осуществить производственную программу наукоемкого характера. В этом случае, если результат малоудачный, следует ожидать увольнения бывшего студента. Если же программа успешно реализуется – то его успех всячески нейтрализуется формулировками типа: „Это все просто. У нас нет времени, так как мы занимаемся более серьезными вещами”.

Данная проблема начала проявлять себя в конце 80-х годов, когда в Украине началось формирование мелкого частного сектора. В этот период рабочие места, создаваемые в новом секторе, были весьма привлекательны из-за разницы в зарплате, поэтому наблюдался отток работников с крупных промышленных предприятий на создающиеся предприятия частного сектора. Основными факторами, определившими изменение характера добровольной мобильности в первой половине 90-х годов, стали ухудшение положения на большинстве предприятий и позиция менеджмента. Руководство депрессивных предприятий в большинстве случаев отказалось от активной кадровой политики, направленной на снижение числа занятых вслед за

снижением объемов производства. Распространенные действия менеджмента – перевод на неполную рабочую неделю, неполный рабочий день, применение практики вынужденных отпусков. Вместо того чтобы сократить какую-то часть коллектива, руководство предприятия пыталось „разделить” последствия ухудшения экономического положения между всеми работниками. Естественные результаты таких действий – снижение уровня заработной платы, увеличение задержек с ее выплатами и, как следствие, увеличение текучести кадров. Интенсивный оборот работников осуществляется не только на низкоквалифицированных рабочих местах, на которые приходят, помимо „летунов”, молодежь, безработные, посылаемые службой занятости, но также эта проблема касается и важных, серьезных рабочих местах. По оценкам отдела ГОСКОМСТАТа до трети работников увольняется через несколько месяцев работы в среднем по предприятиям Украины [2].

Если работник рассматривается в качестве „главного ресурса”, „ключа к успеху”, то за этим стоит особое понимание управления, которое в литературе называют „управлением, ориентированном на сотрудника”. Это означает руководить сотрудниками с учетом целей и задач предприятия, одновременно признавая и уважая их способности и личность. Сотрудники воспринимаются как обладатели множества потенциальных навыков и умений, а задача предприятия: развить потенциальные способности в реальные. Такой потенциал эффективности нужно выявлять и реализовывать в общефирменном контексте, руководствуясь установками политики предприятия. Любой сотрудник при подобном понимании управления представляет собой производственный актив предприятия.

Одной из основных особенностей украинского рынка труда в 90-е годы стал значительный уровень найма. До сих пор нет удовлетворительных объяснений, почему украинские предприятия принимают работников при значительном сокращении объемов производства. Попытаемся рассмотреть влияние различных факторов на процессы движения труда на уровне предприятия, вернее, на его границах. С одной стороны, это движение, направленное на „вход”, то есть найм работников; с другой стороны, это движение на „выход” с предприятия, то есть увольнение. Мы затронем вопрос о характере найма, выбытия, которое является одной из главных причин приема новых работников. Найм будет рассматриваться как процесс поиска, отбора и адаптации новых работников к условиям данного предприятия. Изменился характер добровольных увольнений, усилилась роль факторов трудовой ситуации, связанных с положением предприятия, которые в меньшей степени контролируются работником. В 90-е годы механизмы „выталкивания” работников с предприятий стали преобладать над механизмами „притяжения”. Появились новые возможности более благоприятного трудоустройства.

Существуют два пути, которыми пользуются предприятия во имя обретения высококвалифицированного рабочего персонала. Первым из них назовем процесс обучения на рабочем месте. Приходя на завод, вчерашний выпускник ВУЗа попадает в руки опытного наставника, который обучает его тому, что знает сам. Система „делай как я” оказалась бы вполне эффективной, если бы не была столь ограниченной: опытный работник ИТР не может подменить собой государственную систему профессионального обучения и повышения квалификации с освоением смежных специальностей. Также наставник не может задать „правильную” мотивацию к постоянному повышению мастерства и продвижению по карьерной лестнице. Таким образом, вчерашний студент имеет мало шансов стать лучше, чем его куратор и подняться выше него в карьере. Самооценка такого работника не высока. Он не будет держаться за должность из производственного патриотизма, а следовательно, потенциально не лоялен, готов рассматривать всех вновь пребывающих, как опасных конкурентов.

Второй способ – это поиск готовых специалистов. Если раньше отделы кадров предприятий ограничивались вывешиванием вакансий на проходной в разделе „Требуется”, то активность нынешних кадровых служб гораздо интенсивнее. Они достаточно регулярно используют возможности СМИ (газеты, радио, телевидение), размещая объявления об открытых вакансиях, постоянно участвуют в ярмарках вакансий, организуемых государственными центрами занятости, прибегают к помощи кадровых и рекрутинговых агентств. Еще совсем недавно работодатели, обращавшиеся в кадровые агентства, где с них не брали плату за подбор персонала, не были готовы платить гонорары рекрутинговым агентствам. В последние два года ситуация коренным образом изменилась. Все чаще и чаще руководство предприятий соглашается платить за профессиональный и оперативный подбор производственного персонала, хотя пока и не „доросло” до стандартных ставок рекрутеров в 15-20 % от годового пакета подбираемого специалиста для богатых иностранных фирм в Украине [4].

Сегодня положение с *развитием персонала* на многих малых и средних предприятиях обстоит не лучшим образом. С одной стороны, рабочие места здесь отличаются широким включением задач с повышенными требованиями. И если принимаются меры (внешние и внутренние) по повышению квалификации, то лишь затем, чтобы устранить дефицит знания и умения, касающийся непосредственно производства. С другой стороны, многие предприниматели, принимая во внимание прежде всего затраты на развитие персонала, боятся, что у сотрудников с повышением квалификации после переподготовки появится соблазн сменить место работы. Однако стремление сохранить и усилить конкурентоспособность и необходимость адаптации к рыночным и технологическим изменениям заставляют и эту категорию предприятий повышать квалификацию своих сотрудников в рамках развития персонала [3].

С целью облегчить процесс адаптации выпускников технических ВУЗов, на наш взгляд, целесообразно разработать программу „Молодой специалист”, учитывающую психологические составляющие этой проблемы. А именно: мы предлагаем использовать схему анализа ситуаций, предложенную российским психологом Ю. Емельяновым [1, 31]. Любая межличностная ситуация взаимодействия молодого специалиста с персоналом фирмы может быть рассмотрена с точки зрения ряда устойчивых параметров: 1) цели действующих лиц и целевая структура ситуаций, 2) коммуникативные правила, 3) коммуникативные роли, 4) репертуары действий, 5) социальные паттерны поведения, 6) коммуникативные понятия, как средство взаимопонимания, 7) коммуникативные коды, 8) уровень соотношенности с физической и предметной средой.

Таким образом, наметились очертания „концептуальной конструкции” [1, 35], которую можно назвать моделью транситуационного научения. Подчеркивая целостность субъекта коммуникации и производственной ситуации, эта модель в философском смысле согласуется с положениями Болонского процесса.

Таким образом, анализ практики и проведенные исследования показали, что существующее положение с обеспечением квалифицированными специалистами особенно нетерпимо с позиций обеспечения приемлемого функционирования экономики. Квалифицированная рабочая сила является определяющим детерминантом не только уровня развития общества, но и составляет основу экономического потенциала государства, дает уверенность в достаточности его материальной базе. Для решения этой проблемы, требуется определенное переструктурирование подготовки студентов-выпускников технических ВУЗов на конечном этапе их обучения. Разработанная программа использующая активные методы социально-психологического тренинга вполне адекватно может ускорить их адаптацию к производству.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Емельянов Ю.* Социально-психологические проблемы обучения паритетному диалогу. – С.-Пб.: Питер, 1996. – С. 31-35.
2. *Кабалина В.И.* Трудовая мобильность: организационные, институциональные и социально-структурные факторы, доклад на семинаре по экономической социологии, Стенфорд, 1998, 22 апреля.
3. *Плайтнер Х.Й.* Значение “человеческого фактора” для малых и средних предприятий // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 2. – С. 12.
4. *Солодкий Д. М., Дмитриева А. Н.* Где искать рабочую силу // Бизнес без проблем – персонал. – Май 2004. – С. 8-12.