

Трудовая адаптация молодых сотрудников УП «Институт Гродногражданпроект»

Цюхай Марина Владимировна

студентка

Гродненский государственный университет им. Я. Купалы, факультет истории и социологии, г. Гродно, Республика Беларусь

E-mail: astrarina@rambler.ru

Успех экономического развития Республики Беларусь в решающей степени определяется качественным потенциалом населения, в первую очередь его профессиональными и деловыми характеристиками. Основную роль в формировании этого потенциала играет система высшего и среднего специального образования, которая и готовит кадровый потенциал для всех отраслей экономики, в том числе строительства и проектирования. Эффективность деятельности проектных предприятий во многом зависит от того, насколько молодые сотрудники, принятые на работу, сочетают в себе необходимую теоретическую базу и практические навыки.

Вслед за получением диплома у молодого человека в профессиональном отношении происходит резкий перелом – от преимущественно теоретической подготовки к фактической реализации трудовых ролей. При этом молодой специалист стремится к активности в трудовой сфере, но прежде чем проявить себя, ему необходима практическая интернализация новых ролей: начинается *период трудовой адаптации*, т.е. приспособления молодого специалиста к новому статусу, которому соответствуют определённые функции и определённая микросреда конкретного предприятия.

В силу высокой конкуренции в сфере оказания проектных услуг, проблемы быстрой адаптации молодых сотрудников и попытки их удержания на рабочих местах выходят на первый план и в деятельности УП «Институт Гродногражданпроект». В связи с этим 14 февраля - 1 марта 2006 г. автором работы было проведено конкретно – социологическое исследование, основной *целью* которого является выявление возникающих у молодых сотрудников проблем в процессе их трудовой адаптации.

Методы исследования. Для формирования выборочной совокупности использовался метод вероятностной выборки. Всего опрошено 34 молодых сотрудника в возрасте до 30 лет со стажем работы в институте от года до четырех лет. В качестве компонентов переменной «трудовая адаптация» мной были выделены следующие: трудовой стаж и особенности трудоустройства молодых специалистов; уровень удовлетворённости работой; возможности карьерного роста; самооценка себя как специалиста и возможностей самореализации; проблемы, возникающие в процессе работы; нацеленность на продолжение обучения и повышение квалификации; поддержка молодых специалистов сотрудниками института; проблема текучести кадров. Каждый из этих компонентов был представлен вопросами-индикаторами разработанного бланка интервью. Для сбора информации использовалась методика полуструктурированного интервью. Обработка данных проводилась в пакете SPSS.

Результаты исследования. Остановимся лишь на отдельных аспектах проведённой работы. Без изучения вопросов удовлетворённости трудовым процессом молодых специалистов института практически невозможно понять, успешно ли идёт процесс их профессиональной адаптации. Следует отметить следующий факт: все молодые сотрудники в той или иной степени удовлетворены своей работой (29,4% довольны ей полностью и 70,6% - скорее довольны, чем нет).

Важным показателем успешности деятельности организации является способствование карьерному росту молодых специалистов. Как же сами они оценивают возможности служебного продвижения молодых сотрудников в целом в институте и, что немаловажно, свои собственные? Половина интервьюируемых – 50% - отметили такие возможности в целом в институте как средние, 29,4% - как высокие и 8,8% считают, что возможность карьерного роста молодых работников низка. 11,8% не дали ответ на этот вопрос. Примерно такое же соотношение видим и при оценке собственных возможностей продвижения по службе: 41,2 % оценили их как средние, 23,5% - как

высокие и 11,8% - как низкие. Ещё 23,5% затруднились сказать что-либо конкретное о возможностях личного карьерного роста.

Один из блоков вопросов был посвящён выявлению проблем, возникающих у молодых сотрудников в процессе работы. Представим в порядке убывания значимости в глазах молодых сотрудников вопросы к руководству предприятия: первое место занимают проблемы, связанные со строительством жилья (их отметили 66,7%); у 47,6% сотрудников вопросы связаны с возможностью повышения квалификации; по 42,9% указали на трудности с повышением заработной платы и с использованием творческого потенциала молодых работников института; 19% отметили, что некоторые вопросы возникают по нормированию и учёту труда; 9,5% сказали, что проблемы у них связаны с возможностью служебного продвижения (общая сумма превышает 100%, т.к. респонденты могли давать более одного варианта ответа).

С проблемой адаптации неразрывно связана проблема текучести кадров. Если работник не адаптировался на предприятии, то, как правило, раньше или позже он переходит на другую работу. Для выявления степени долгосрочности работы в институте в ориентациях молодых специалистов был включён специальный блок вопросов. Итак, 58,8% интервьюируемых не хотят уходить на другую работу; 32,4% опрошенных всё же говорят о возможности ухода на другую работу. 8,8% не дали ответа на поставленный вопрос.

Исходя из проведённого анализа, можно сделать следующие *выводы* и дать некоторые рекомендации руководству института:

1. Процесс трудовой адаптации молодых специалистов института в целом проходит успешно: молодым сотрудникам оказывает поддержку коллектив сотрудников, в целом наблюдается достаточно высокая степень удовлетворённости работой, созданы оптимальные условия для реализации способностей и карьерного роста.

2. Необходимо делать ставку на решение реальных проблем молодых сотрудников, которые, прежде всего, связаны с решением жилищного вопроса и возможностью повышения квалификации.

3. Следует отметить, что причинами повышенной текучести кадров среди молодых специалистов являются большей частью недостаточные социальные гарантии, предоставляемые им в институте (прежде всего в сфере льготного кредитования на строительство жилья, формирования ЖСК и т.п.).

Проблемы, рассмотренные в исследовании, не исчерпывают всех вопросов, связанных с процессом трудовой адаптации молодых сотрудников проектного института. Однако результаты работы были учтены в работе института при подготовке материалов по принятию нового коллективного договора на 2006 – 2007 гг., а также были внесены изменения в соответствующие программы по работе с молодыми специалистами, что подтверждено актом внедрения в производственный процесс института. Результаты исследования используются в качестве учебного материала к курсам по введению в социологию, социологии труда, экономической социологии и социологии молодёжи, что подтверждено актом внедрения в учебный процесс. Разрабатываемая тема связана с приоритетными направлениями фундаментальных и прикладных научных исследований в Республике Беларусь: в первую очередь имеет непосредственное отношение к прикладным научным исследованиям в области совершенствования форм и методов организации и управления социально-трудовой сферой.

Литература

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – 6-е изд., доп. – М.: Норма, 2006. – 448 с.: ил.
2. Лукашевич М.П. Соціологія праці: Підручник. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.