

УЧЕТ ВЛИЯНИЯ ЭКЗОГЕННЫХ И ЭНДОГЕННЫХ ФАКТОРОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ БЕЛОРУСОВ

В. В. Клейман

Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого, Беларусь

Учет влияния экзогенных факторов в управлении профессиональной адаптацией должен опираться на методически устойчивые классификационные схемы, которые формируются на современной методологической базе экономической науки. Новые исследовательские схемы характеризуются использованием совокупности достижений различных наук (экономики, биологии, истории, обществоведения, социологии, психологии). Анализируя современные подходы к исследованию закономерностей развития экономических систем, С. Г. Кирдина дает следующую их классификацию: метаисторический анализ цивилизаций, социокультурный подход, подходы, связанные с приложением эволюционных идей, неоинституционализм и теория институциональных матриц [1]. Последняя теория в наибольшей степени подходит для комплексного учета влияния экзогенных факторов в управлении профессиональной адаптацией.

Институциональная матрица – объективно существующая исторически сложившаяся система базовых институтов, регулирующих взаимосвязанное функционирование основных общественных подсистем – экономики, политики, идеологии [2, с. 267]. Для Республики Беларусь характерна «X-матрица», в систему институтов которой входят коллективизм, эгалитаризм, порядок, общая собственность, служебный труд, общее собрание, единогласие и т. д. [2]. Изучение их состава и взаимодействия позволяет понять особенности формирования системы ценностей и компетенций, ключевых традиций и моделей деятельности белорусов в процессе профессиональной адаптации. Описанные выше институты характерны для большинства экономик стран постсоветского пространства. Для изучения влияния экзогенных факторов на адаптацию белорусов мы предлагаем использовать категорию «менталитет», поскольку она позволяет проводить характеристику особенностей развития базовых институтов с учетом специфики белорусского социума.

Помимо экзогенных факторов, на уровень профессиональной адаптации работника влияют и эндогенные: уровень знаний, навыков, наличие определенных компетенций, способность быстро адаптироваться к трудовой деятельности, условия труда, средства и предметы труда, система управления адаптацией в организации и т. п.

Совокупность ценностей и компетенций индивида в процессе осуществления профессиональной деятельности изменяется, «проходя» сквозь призму официально закрепленных регламентов и неформальных норм, моделей поведения, принятых в трудовом коллективе. Измененная система индивидуальных ценностей и компетенций способствует выработке особых моделей индивидуального и коллективного трудового и социального поведения, формированию устойчивых коллективных форм взаимодействия, коммуникаций.

Модель учета комплексного влияния экзогенных и эндогенных факторов на профессиональную адаптацию представлена на рис. 1.

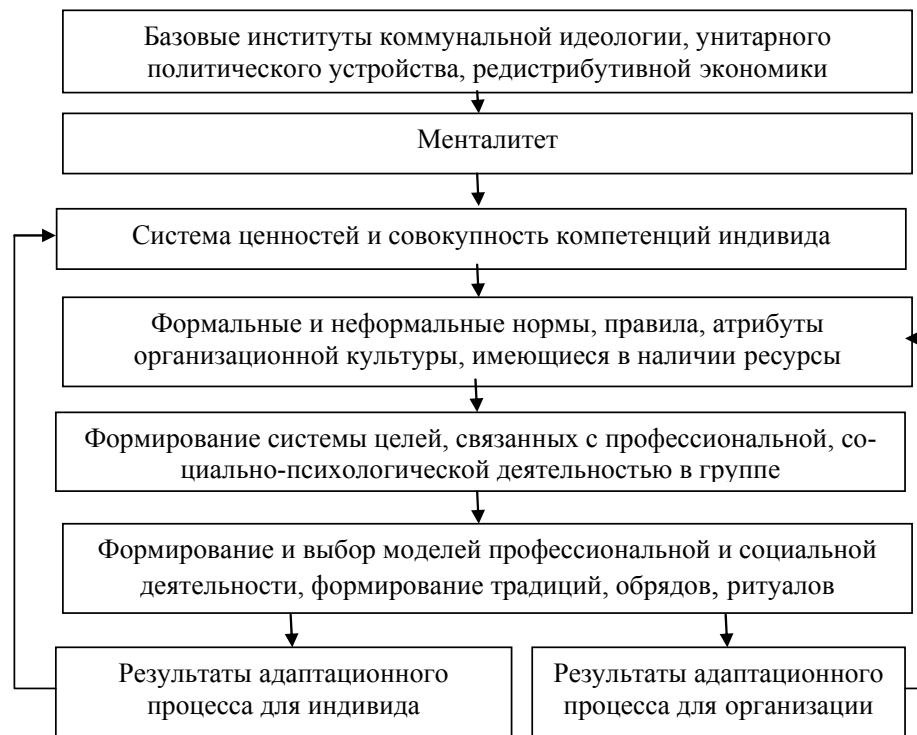


Рис. 1. Предлагаемая модель учета комплексного влияния экзогенных и эндогенных факторов на профессиональную адаптацию

Для оценки уровня профессиональной адаптации на отечественных предприятиях было опрошено 536 работников белорусских предприятий. Результаты опроса свидетельствуют о недостаточно высоком уровне чувства корпоративного единства, гордости за свою отрасль, свою профессию, своих коллег. Низок уровень удовлетворенности белорусов своим трудом. Снижает его беспокойство большинства респондентов, вызванное сложностью оборудования и высокой степенью ответственности за работу (49 %). Низок уровень соответствия полученного респондентами образования профессиональной деятельности на конкретном рабочем месте. Из 100 % опрошенных только 26 % указывают на полное соответствие полученных знаний текущей профессии, а 29 % респондентов указывают на полное несоответствие. Из числа опрошенных 57 % в недалеком прошлом (до 12 месяцев) указывают на изменение своего должностного статуса (такая ситуация свидетельствует о недостаточном количестве времени для полноценного развития специальных навыков). При традиционно высоком значении коллективизма в системе ценностей белорусов уровень группового взаимодействия невысок.

Все это свидетельствует о необходимости разработки технологий управления, позволяющих активировать присущие белорусам позитивные ментальные характеристики, связанные с трудовой деятельностью. Создавая соответствующие регламенты, нормы, традиции, атрибуты, руководители и специалисты предприятия могут поставить ценности профессионализма в организации на высокий уровень, сформировать мотивы к овладению всеми аспектами профессиональной деятельности на рабочем месте. Эти действия, сопровождающиеся предоставлением возможности для непрерывного повышения квалификации, приведут к всестороннему росту уровня профессиональной компетентности, своевременной и полной профессиональной адаптации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кирдина, С. Г. *X и Y экономики: институциональный анализ* / С. Г. Кирдина ; Рос. акад. наук ; Ин-т экономики. – Москва : Наука, 2004. – 255 с.
2. Кирдина, С. Г. *Институциональные матрицы и развитие России* / С. Г. Кирдина ; Рос. акад. наук, Сиб. отделение ; Ин-т экономики и орг. пром. пр-ва. – 2-е изд., перераб. и доп. – Новосибирск : ИЭиОПП СО РАН, 2001. – 300 с.