

4. Пухарева Т.С., Улитин И.Н. Саморазвитие юристов на разных этапах профессионализации // *Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие*. 2019. Т. 7. № 2 (25). С. 322-331.
5. Чесноков В.А. Организационно-педагогическая модель развития субъектных характеристик личности будущего юриста в процессе профессиональной подготовки // *Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена*. 2010. № 121. С. 214-219.

Кириенко Виктор Васильевич,

д.с.н., профессор, УО «Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого»;

Клейман Вадим Валерьевич,

старший преподаватель кафедры «Экономика» УО «Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого»,

г. Гомель, Республика Беларусь

Наставничество в структуре профессиональной адаптации работников промышленных предприятий Гомельской области (опыт социологического исследования)

Аннотация. В социологическом исследовании определены количественные параметры процессов профессиональной адаптации работников промышленных предприятий Гомельской области, установлена частота наступления и сравнительная важность событий, требующих профессиональной адаптации работников, проанализированы факторы профессиональной адаптации, связанные с компетентностью работников и уровнем организации их труда.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, компетентность, наставничество.

Для исследования состояния и проблем адаптации личности в производственной деятельности на предприятиях Гомельской области была сформирована выборка, в которую вошли респонденты различных промышленных предприятий (РУП «Центролит», РУП «Ветпрепараты», РУП «Гомельский химический завод», РУП «ЗИП», ОАО «Гомельстекло» и др.). Состав и структура выборки соответствует социально-экономическим характеристикам трудовых ресурсов промышленности Республики Беларусь.

Респондентам было предложено выбрать события, которые в наибольшей степени потребовали изменений в служебных обязанностях или характере труда (рисунок 1).

Среди событий, вызывающих необходимость в профессиональной адаптации личности, первое место занимает «переход на новое место работы» (47,8% опрошенных нуждались в профессиональной адаптации по этой причине).

Второе и третье места среди событий, вызывающих необходимость в профессиональной адаптации занимают «существенные изменения служебных обязанностей или требований к исполняемой работе, не связанное ни с одним из перечисленных выше событий» (21%) и «смена непосредственного руководителя» (11%). Малое число респондентов выделило в структуре событий элементы, относящиеся к «смене руководства другого отдела или цеха» (0%) и «смене руководства предприятия» (3%).



Рисунок 1. События, которые вызвали необходимость в профессиональной адаптации у респондентов (в процентах к количеству опрошенных)

Респонденты оценили степень влияния большинства событий, требующих профессиональной адаптации как среднюю, либо умеренно высокую (см. таблицу 1).

Таблица 1. Сравнительная важность событий, вызывающих необходимость в профессиональной адаптации

Событие	Степень влияния, в процентах от максимальной величины
Переход на новое место работы	71,3
Изменение должности	69,3
Смена непосредственного руководителя	62,3
Смена руководителя другого отдела или цеха	0,0
Смена руководителя предприятия	50,0
Прием на работу в отдел (цех) нового работника	51,7
Существенные изменения служебных обязанностей или требований к исполняемой работе, не связанное ни с одним из перечисленных выше событий	51,3
Среднее значение по всем событиям	63,7

Результаты исследований позволяют определить 3 важнейших фактора, актуализирующих необходимость в профессиональной адаптации, которые требуют наличия специфических управляющих воздействий и регламентации в системе управления компетентностью, в том числе и наставничества: переход на новое место работы, изменение занимаемой должности и смена непосредственного руководителя.

По результатам проведенного социологического опроса удалось установить, что в среднем продолжительность между двумя событиями, вызывающими необходимость актуализации профессиональной адаптации на исследованных промышленных предприятиях Гомельской области, составляет 13,2 месяца или 396 дней. На 100 работников предприятия количество таких событий в течение года в среднем составляет 92, что обуславливает необходимость регламентации деятельности по профессиональной адаптации и актуализирует возрождение системы наставничества.

Проведенное исследование позволило описать 3 группы факторов, предопределяющих уровень компетентности руководителей и специалистов на предприятиях индустрии в ситуациях, требующих профессиональной адаптации.

Соответствие уровня знаний работника требованиям трудового процесса.
На вопрос: «Соответствует ли Ваша нынешняя работа полученному Вами профессиональному образованию?» «соответствует полностью» ответило 26% опрошенных, «соответствует частично» – 45% и «не соответствует» – 29%. Представленное распределение ответов респондентов свидетельствует о наличии значительных резервов совершенствования систем профессиональной ориентации молодежи, регионального кадрового планирования, и вызывает необходимость в корректировке систем управления компетентностью работников на промышленных предприятиях области.

Соответствие уровня навыков работника требованиям рабочего места определялось нами с помощью показателя, отражающего уровень профессиональных навыков опрошенных. Его значение рассчитывалось исходя из количества лет, отработанных работником на текущем рабочем месте.

Полученные нами результаты исследования показали, что на текущем рабочем месте у более половины (57%) опрошенных стаж работы не превышает одного года, у почти третьей части (32%) стаж работы на данном рабочем месте составляет от 1 года до 5 лет и только у каждого десятого (11%) – свыше 5 лет. Полученные данные свидетельствуют о том, что на предприятиях высок уровень кадровой динамики: текучести кадров, кадровой ротации в пределах предприятия, создания и ликвидации структурных подразделений, роста и сокращения численности работников.

Соответствие уровня технического, технологического, методического, справочно-информационного и организационного обеспечения труда требованиям работника и характеру трудового процесса.

Для оценки уровня соответствия респонденты должны были выбрать не более 5 наиболее важных из перечня предложенных для улучшения направлений:

- улучшить условия труда;
- улучшить нормирование труда;
- изменить количество или состав трудовых функций;
- изменить планировку рабочего места;
- оборудовать рабочее место удобной рабочей мебелью (стулья, столы, стеллажи, ящики и т.п.);
- установить новую технику;
- установить ПЭВМ (компьютер);
- улучшить технологию работы;
- внедрить автоматизированную систему управления или автоматизированное рабочее место (компьютерные программы, помогающие работать);

- улучшить методическое обеспечение (инструкции, правила, стандарты, справочники и т.п.).

Наиболее значимыми оказались проблемы связанные с техническим, технологическим и методическим обеспечением труда. Обобщающий показатель уровня обеспечения составил 47,9% от своей максимальной величины, что свидетельствует о необходимости совершенствования организации труда руководителей и специалистов предприятий.

Значительное влияние на уровень профессиональной адаптации оказывают так называемые «профессиональные деструкции». Их возникновение связано с особым характером выполняемой работы. Развитие профессиональных деструкций в долгосрочной перспективе приводит к снижению уровня производительности труда и работоспособности личности.

Профессиональные деструкции проявляются после длительного периода работы по одной профессии на одном и том же рабочем месте. Объективное и субъективное ухудшение здоровья, независимо от воли работника приобретение модели общения, использование в нерабочее время моделей поведения и привычек, характерных для избранной профессии, профессиональные заболевания. Профессиональные деструкции оказывают негативное влияние на производительность труда и работоспособность индивида. Результаты анкетного опроса показали: 46% респондентов считают, что работа на их рабочем месте в длительной перспективе может привести к значительному ухудшению здоровья и возникновению профессионального заболевания, 22% допускают такую возможность и только 32% так не считают. Высокий уровень кадровой динамики на предприятиях индустрии Гомельской области снижает риск приобретения профессиональных деструкций, но в то же время в систему управления компетентностью персонала необходимо включить элементы, позволяющие своевременно выявлять деструкции и проводить профилактику их возникновения.

Проведенные исследования позволили выявить реальную потребность в актуализации процесса длительной неформальной передачи знаний между работниками организации в режиме непрерывного обучения. Формирование социокультурных условий подобного вида непрерывного образования требует обоюдного доверия между наставником и учеником, достижение которого во многом обусловлено соблюдением принципа системности при формировании института наставничества на предприятии.

Результаты проведенного социологической лабораторией Гомельского государственного технического университета им. П.О.Сухого исследования подтверждают необходимость формирования обновленных технологий управления компетентностью (в том числе актуализации института наставничества), которые адекватны современным условиям сверхбыстрых изменений не только в технике и технологии, но и в социальной сфере.