

Удовлетворенность трудом как фактор успешной адаптации молодых специалистов на предприятиях металлургической промышленности

Стальмакова Ю.В.

Учреждение образования «Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники»

Данная статья посвящена изучению удовлетворенности трудом молодых специалистов на предприятиях металлургической промышленности.

Цель исследования состоит в анализе актуальных проблем, связанных с адаптацией молодых специалистов на предприятиях металлургической промышленности (отрасли), а также разработке рекомендаций по их разрешению.

Материал и методы. Материалом для работы послужил психологический аспект исследования проблемы, включающий концепции авторов по данной тематике, а также проводимые социально-психологические опросы на промышленных предприятиях.

Результаты и их обсуждение. В качестве объекта исследования выступают молодые специалисты и их общественные отношения, возникающие во время рабочего процесса. Предметом является нормативно-правовая база, регламентирующая работу с молодыми специалистами, учебная и научная литература в психологической области.

Заключение. Автор выявил основные проблемы, связанные с адаптацией молодых специалистов на промышленных предприятиях, а также разработал пример мероприятий, действий руководства завода по их разрешению и закреплению молодых специалистов на рабочих местах, на основании результатов проведенного исследования по интегральной удовлетворенности трудом Батаршева (2002).

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, адаптация, молодые специалисты, металлургическая промышленность.

Job Satisfaction as a Factor of Young Specialists' Successful Adaptation at Metallurgy Industry Enterprises

Stalmakova Yu.V.

Education Establishment "Belarusian State University of Information Science and Radioelectronics"

The article addresses the study of young specialists' job satisfaction at metallurgy industry enterprises.

The aim is to analyze current issues related to the adaptation of young specialists at enterprises of metallurgy branch as well as to elaborate guidelines to solve them.

Material and methods. The material for studying the topic was the psychological aspect of the research problem, including the authors' concepts on the topic, as well as the social and psychological surveys conducted at industrial enterprises.

Findings and their discussion. The object of the study is young professionals and their social relations arising during the work process. The subject of the study is the normative and legal framework governing work with young professionals, educational and scientific literature in the psychological field.

Conclusion. The author identified the main problems associated with the adaptation of young specialists at industrial enterprises, and also developed an example of measures, actions of the plant management to resolve them and "reinforce" young specialists in their workplaces, based on the results of the study conducted on integral job satisfaction by Batarшева (2002).

Key words: job satisfaction, adaptation, young professionals, metallurgy industry.

Из-за введения санкций на металлургическую промышленность из Беларуси экономическое развитие страны в данной отрасли модернизируется. В связи с этим отделам персонала нужно подбирать сотрудников, которые обучались по специальности умениям, необходимым для работы на новом оборудовании. Ценными кадрами для такого направления являются молодые специалисты, которые обладают креативным подходом и не боятся перемен.

Молодые специалисты или молодые рабочие (служащие) — это выпускники, работающие,

в течение срока обязательной работы [1] по распределению [2].

В Беларуси в рамках государственных систем ведется многоуровневая работа в сфере молодежной политики, которая опирается на:

- Кодекс Республики Беларусь об образовании;
- Закон Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. № 65-З «Об основах государственной молодежной политики»;
- государственную программу «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы, в разделе которой существует подпрограмма

«Молодежная политика», где для молодежи реализованы условия для самовыражения, с учетом интересов образования, нашей республики, экономической составляющей страны, принципов устойчивого развития государства, а также немаловажный акцент делается на профессиональные возможности молодежи и ее привлечение в общественно полезную деятельность [3].

На реализацию индивидуальности и личностного потенциала человека поставлен фокус национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г. [4]. На этом фоне мы провели анализ работы с молодыми специалистами на Минском подшипниковом заводе, который входит в десятку предприятий в нашей стране по выпуску подшипников на мировой рынок. По итогу годовых отчетов предприятия наблюдается текучесть молодых работников. Текучесть кадров за 2023 год составила 4,5%, а это значительно превышает цифры предыдущих лет [5]. В связи с этим было проведено исследование, целью которого стало определение уровня удовлетворенности трудом молодых специалистов данного предприятия.

На наш взгляд, удовлетворенность трудом занимает существенную часть в процессе успешной адаптации, в «закреплении» молодых специалистов на заводе и как следствие – продуктивной работы всего предприятия, ведь молодые специалисты всегда относились к перспективному ресурсу любой организации, от чьего вклада зависит вся ее деятельность. Также удовлетворенность работой связывают с массой преимуществ: усилением рабочей мотивации, ускорением рабочего процесса, активным участием в жизни предприятия (лояльная позиция по отношению к компании) и т.д. Удовлетворенность трудом – это позитивное моральное самочувствие, которое возникает при осуществлении потребления трудовых ресурсов [6].

Основываясь на фундаментальной базе исследований по критериям удовлетворенности трудом, можно заметить, что преимущественная часть принадлежит процессу мотивации. Поэтому можем выделить теорию потребностей А. Маслоу и модель мотивации Лоулера – Портера. А. Маслоу в теории потребностей указал основные: гарантия безопасности, оплата труда и т.д. При нехватке вышеупомянутых категорий работник обязательно будет искать безопасность и дополнительные средства для своего комфортного существования. Ярким примером может служить коррупция на рабочем месте, грабежи

и т.д. в зависимости от моральных ориентиров человека. И еще важно заметить, что нереализованные базовые потребности приводят к импульсам регресса в рабочей деятельности. Однако следует подчеркнуть, что А. Портер и Э. Лоулер создали системную процессуальную теорию мотивации, которая содержит элементы теории ожиданий Врума и теории справедливости Адамса. Таким образом, в аспекте А. Портера и Э. Лоулера только эффективная деятельность ведет к удовлетворению человека трудом.

Материал и методы. На сегодняшний день мы видим, какой масштабный пласт научной литературы и концептов разработан для удовлетворенности трудом. Мы выбрали методику Барташова (2002), потому что с ее помощью можно изучить удовлетворенность трудом с совершенно разных сторон [7]. Рассмотрим следующие вопросы:

- «то, чем я занимаюсь на этой работе, меня интересует» (корреляция несхожих понятий);
- «если я выполняю свои обязанности ненадлежащим образом, то это не беспокоит меня» (трактовка ошибок на рабочем месте);
- «занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям» (индивидуальный потенциал);
- «с каждым месяцем я ощущаю, как растут мои профессиональные знания» (ракурс на будущее);
- «работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией» (довольство текущим трудовым положением);
- «с каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания» (синтез достижений на психологическом уровне и пр.)

Анализ данных по методике показал:

- какие амбиции и ожидания у молодежи на данном заводе от руководства и от коллектива;
- что им действительно интересно в своей профессии, какие профессиональные навыки они хотят улучшить;
- как реализовываются их личные приоритеты;
- с какими сложностями и в каком формате сталкиваются молодые специалисты и т.д.

Результаты и их обсуждение. В эмпирическом исследовании приняли участие 45 человек, которые были расформированы в три группы по 15 человек:

- молодые специалисты, стаж работы до одного года, возраст 18–20 лет, профессионально-техническое образование, 8 мужчин и 7 женщин;
- молодые специалисты, стаж работы 1–3 года, возраст 21–23 года, профессионально-техническое образование, 10 мужчин и 5 женщин;

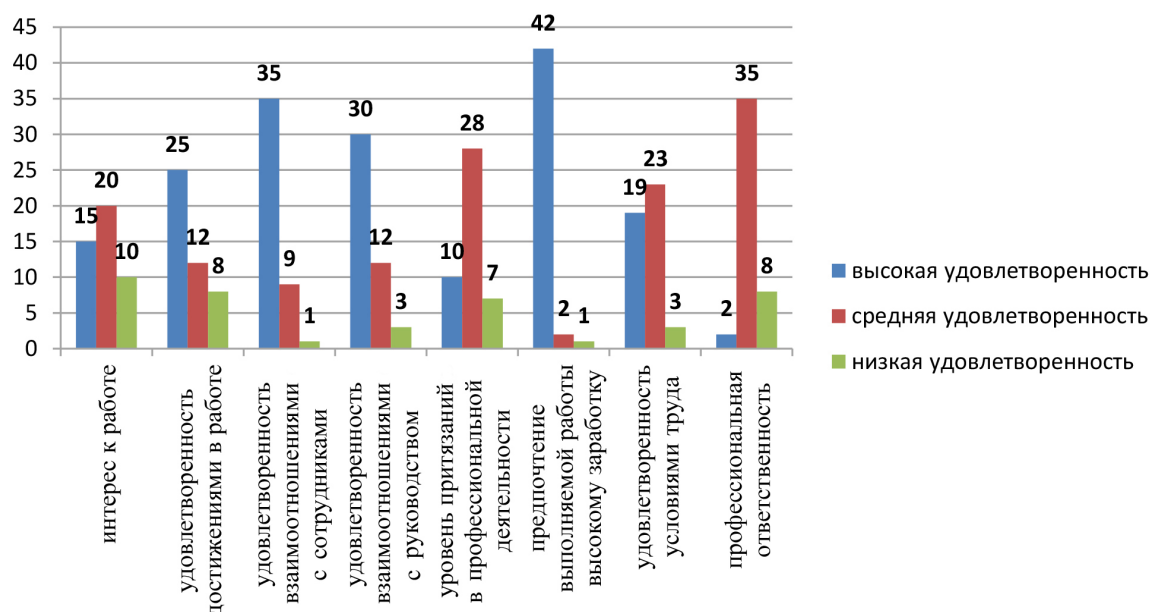


Рисунок 1 – Показатели интегральной удовлетворенности трудом молодых специалистов ОАО «МПЗ»

– молодые специалисты, стаж работы от 3–5 лет, возраст 24–26 лет, профессионально-техническое образование, 9 мужчин и 6 женщин.

Результаты исследования показаны на рисунке 1.

На первом рисунке мы видим численность респондентов и степень удовлетворенности трудом по шкалам:

– интерес к работе в комплексе с профессиональной ответственностью (притязательный уровень и т.п.).

– удовлетворенности к условиям для труда, рабочим достижениям, коммуникациям с работниками и начальством).

В коллективе хорошие межличностные отношения. Это подтверждается высокими значениями показателей у 35 заводчан. Не хуже и взаимоотношения с начальниками, что заметили 30 молодых специалистов. Достижения в работе занимают почетное третье место в лидерстве, что подтвердили 25 молодых кадров. А вот заработная плата оставляет желать лучшего, так как 42 молодых сотрудника указали низкий уровень удовлетворенности по этой шкале. В средний сегмент интегральной удовлетворенности трудом входят три шкалы. Флагманом 35 человек посчитали профессиональную ответственность, вслед за этим 28 заводчан указали уровень притязаний в профессиональной деятельности и далее 23 молодых специалиста выделили удовлетворенность условиями труда.

Более детальный анализ шкал по общей удовлетворенности трудом представлен на рисунке 2.

У молодых людей 18–20 лет, с опытом работы до года, профессионально-техническим образованием первостепенную значимость составили такие аспекты, как условия труда, интерес к процессу работы. А вот удовлетворенность трудом, достижениями в профессиональной сфере, взаимоотношения с коллегами и начальством у молодых специалистов остались на низком ранге интегральной удовлетворенности. Молодые люди из второй группы, возраст которых 21–23 года, опыт работы 2–3 года с профессионально-техническим образованием, напротив, на высокий уровень относят удовлетворенность достижениями в работе и взаимоотношениями с руководством, но все же предпочитают выполняемую работу большей заработной платой, а интерес к работе стоит на низких позициях в показателях удовлетворенности. У молодых заводчан 24–26 лет со стажем работы от 3 до 5 лет и имеющих профессионально-техническое образование в привилегиях находятся профессиональная ответственность и удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, а профессиональные условия труда имеют низкие параметры.

На рисунке 3 мы видим, что в первой группе преобладают показатели с низкой удовлетворенностью трудом, во второй и третьей группе – со средней удовлетворенностью трудом.

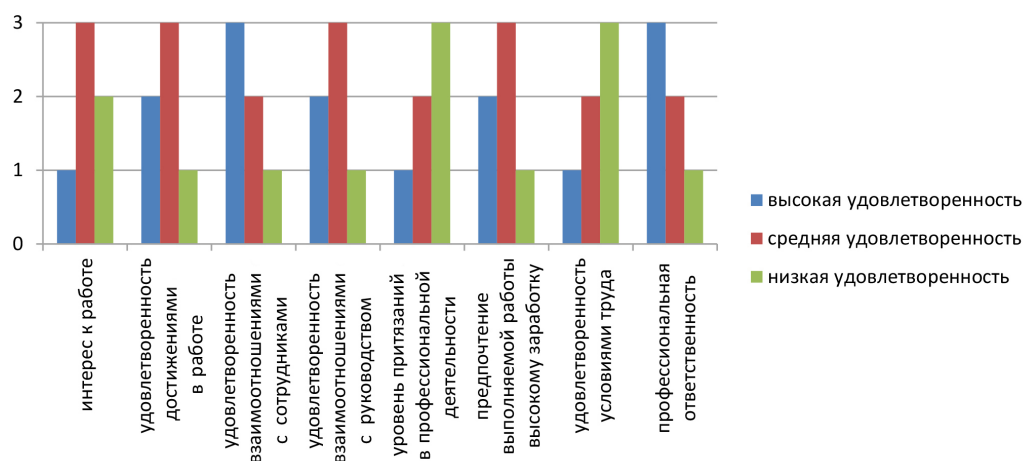


Рисунок 2 – Анализ отдельных составляющих общей удовлетворенности трудом в зависимости от профессионального стажа молодых специалистов ОАО «МПЗ»

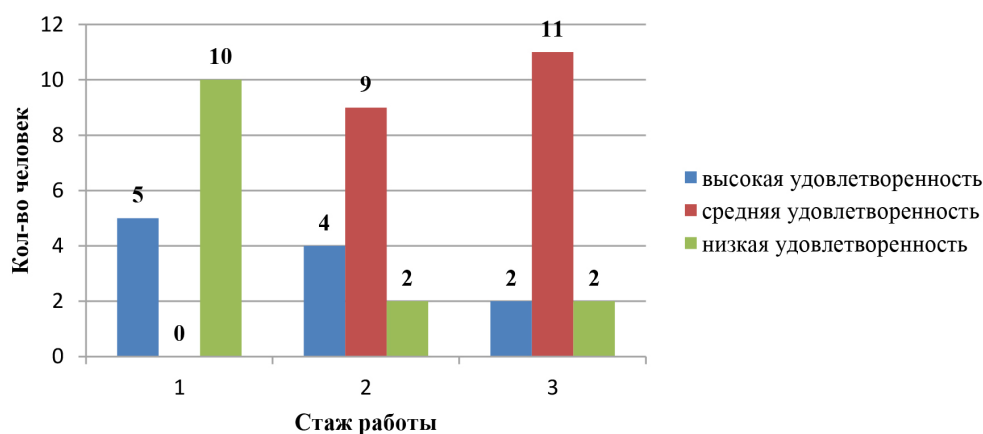


Рисунок 3 – Удовлетворенность трудом молодых специалистов ОАО «МПЗ» в зависимости от профессионального стажа

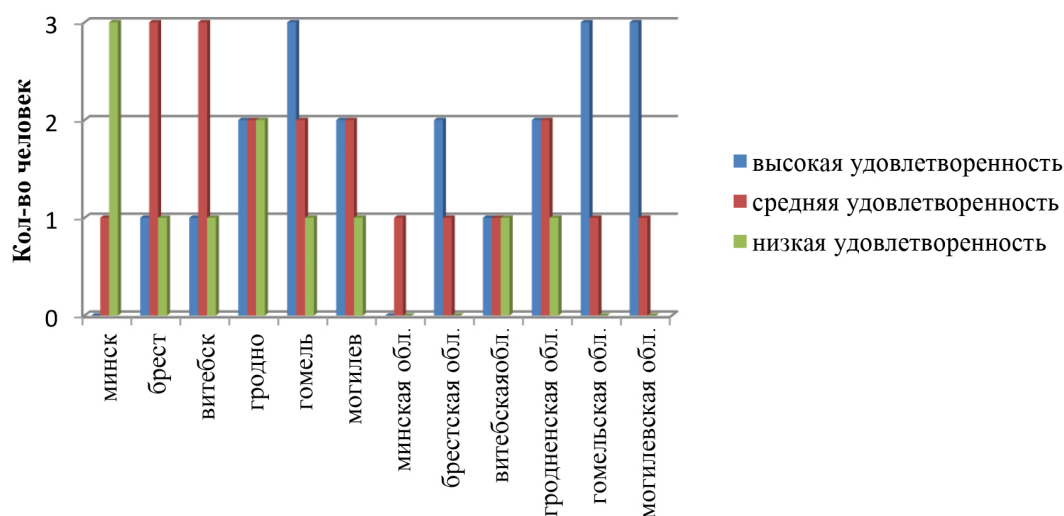


Рисунок 4 – Интегральная удовлетворенность трудом молодых специалистов ОАО «МПЗ» из городов и регионов

Итак, результаты, представленные на рисунке 4, показывают, что наиболее удовлетворенными работой являются молодые специалисты, прибывшие на работу из регионов (11 человек). Из регионов лидирующие позиции по высокому уровню удовлетворенности труда занимают Гомельская (3 человека), Могилевская (3 человека), Гродненская (2 человека), Брестская (2 человека), Витебская (1 человек) области. Уровень средней и низкой удовлетворенности трудом показали молодые специалисты, прибывшие из других городов. Самые низкие показатели удовлетворенности показал г. Минск (3 человека).

Заключение. По полученным данным, можно предположить, что для молодых специалистов, работающих на Минском подшипниковом заводе, в приоритете заработная плата и при предложении вакансии с более высоким заработком они предпочитают другую работу. Более половины молодых заводчан желают внести свои предложения по организации труда, готовы занять более высокую должность, но при этом наблюдается наличие хороших взаимоотношений с сотрудниками и руководством, а также высокая удовлетворенность своим трудом.

По итогам исследования мы разработали комплекс системных мероприятий, которые помогут руководству завода без существенных затрат закрепить молодых специалистов на предприятии:

- монтаж рабочих мест в соответствии с современными тенденциями (модернизация оборудования и т.д.);
- внедрение и обеспечение структурных подразделений завода кадрами необходимого квалификационного уровня;
- тестировать с помощью социально-психологических опросов морально-психологический климат в коллективах;
- усилить систему морального поощрения (устная похвала после завершения мероприятия и т.п.);
- спроектировать условия для формирования у молодежи соревновательного настроения (организация и проведения конкурсов профессионального ма-

стерства: «Лучший слесарь», «Лучший токарь» и т.д.);

- практиковать систему электронного тьютора (онлайн-курсы по адаптации и обучению молодых сотрудников, справочные службы для молодых специалистов предприятия, где можно задать волнующие вопросы любому структурному подразделению предприятия и т.д.).

Литература

1. О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 22 июня 2011 г., № 821 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=C21100821>. (дата обращения: 23.09.2024).
2. Кодекс Республики Беларусь об образовании: 13 января 2011 г., № 243-З: принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г.: одобрен Советом Респ. 22 дек. 2010 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 14 янв. 2022 г., 154-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
3. Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 29.01.2021 № 57 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – URL: <http://pravo.by/main.aspx?guid=12551&p0=C21400137&p1=1&p5=0> (дата обращения: 23.09.2024).
4. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь до 2030 г. [Электронный ресурс] / Официальный сайт научно-методического обеспечения развития информатизации в Беларуси. – URL: <https://economy.gov.by/uploads/files/NSUR2030/Natsionalnaja-strategija-ustojchivogo-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitija-Respubliki-Belarus-na-period-do-2030-goda.pdf> (дата обращения: 24.04.2024).
5. Отчет о деятельности устойчивого развития / Официальный сайт БМЗ – URL: http://belsteel.com/doc/social_otchet/sotsialnyiy_otchet_2021.pdf (дата обращения: 03.05.2024).
6. Мотивация персонала в современной организации: учеб. пособие / под общ. ред. С.Ю. Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. – 240 с.
7. Батаршев, А.В. Интегральная удовлетворенность трудом / А.В. Батаршев // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов (ред.). – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – С 470–473.

Поступила в редакцию 07.10.2024