

УДК 331.108.38:669(476.4)

Психологическое сопровождение адаптации молодых специалистов на предприятиях металлургической отрасли

Стальмакова Ю.В.

Учреждение образования «Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники»

В данной статье рассматривается психологическое сопровождение молодых специалистов на предприятиях металлургической промышленности на примере производственного предприятия города Могилева. Анализируются отдельные составляющие профессионально-психологической адаптации молодых специалистов в зависимости от возраста, уровня образования, профессионального стажа. Изучаются результаты социально-психологического опроса среди руководителей цехов и участков предприятия. Описываются стратегии поведения молодых специалистов в ситуации конфликта по тесту К. Томаса и Р. Кильмана (в адаптации Н.В. Гришиной).

Цель работы — мониторинг психологического сопровождения адаптации молодых специалистов.

Материал и методы. Исследование проводилось на базе производственного унитарного предприятия города Могилева. В ходе изучения применялась методика поведения в ситуации конфликта по тесту К. Томаса и Р. Кильмана (в адаптации Н.В. Гришиной), социально-психологические опросы среди молодых специалистов и руководителей предприятия.

Результаты и их обсуждение. В ходе установлено, что молодым специалистам с высшим образованием не хватает практической подготовки, со средним специальным образованием — умения работать в коллективе, с профессионально-техническим образованием — профессиональной ответственности, базовых теоретических знаний и знаний компьютерных технологий. Стимул для продвижения по карьерной лестнице для молодых специалистов со стажем работы 1–2 года — это финансовый, а со стажем более 3 лет — близость ценностей компании и совпадение по взглядам с руководителем.

Заключение. Из вышеуказанных исследований можно сделать вывод о том, что все молодые специалисты имеют разные ценности и интересы. Полученные данные доказывают, что молодые специалисты осторегаются конфликтов, достигая согласия путем вступления в диалог с оппонентом.

Ключевые слова: адаптация, metallurgical industry, young specialists.

Psychological Support for Adaptation of Young Specialists at Metallurgy Enterprises

Stalmakova Yu.V.

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

This article examines psychological support for young specialists at metallurgical enterprises using the example of a manufacturing enterprise in the City of Mogilev. Individual components of professional and psychological adaptation of young specialists are analyzed depending on age, level of education, and professional experience. The results of a social and psychological survey among the heads of workshops and sections of the enterprise are analyzed. The behavior strategies of young specialists in a conflict situation are described according to the test of K. Thomas and R. Kilman (adapted by N.V. Grishina).

The purpose of the paper is monitoring of the psychological support for young specialists' adaptation.

Material and methods. The study was conducted at the production unitary enterprise of the City of Mogilev. During the study, the methodology of behavior in a conflict situation according to the test of K. Thomas and R. Kilman (adapted by N.V. Grishina), social and psychological surveys among young specialists and enterprise managers were used.

Findings and their discussion. During the study it was established that young specialists with higher education lack practical training, those with secondary specialized education lack the ability to work in a team, those with vocational and technical education lack professional responsibility, basic theoretical knowledge and knowledge of computer technology. The incentive for career advancement for young professionals with 1–2 years of experience is financial, and for those with more than 3 years of experience, it is the proximity of the company's values and the coincidence of views with the manager.

Conclusion. From the above studies, it can be concluded that all young professionals have different values and interests. The data obtained prove that young professionals are wary of conflicts, reaching agreement by entering into a dialogue with the opponent.

Key words: adaptation, metallurgical industry, young specialists.

Адаптация персонала в организации — это продолжительный этап «введение в должность» новых специалистов, включающий прохождение

базовых информационных, административных и управленических процессов, реализуемых в организации.

Значение понятия адаптации рассматривается с разных точек зрения. Так, например, ученые А.П. Авцын, Р.М. Баевский, Н.А. Агаджанян, Г. Селье трактуют термин «адаптация» в рамках физиологических наук, где процесс адаптации тесно переплетен со средой обитания и трактуется как приспособление к факторам среды с целью уменьшения ее негативного воздействия на организм [1–3]. В публикациях исследователей М.В. Ростовцевой, М.В. Ромма, Ю.А. Урманцева процесс адаптации трактуется в рамках философских наук, где данный процесс имеет структуру, которая подразумевает активные и пассивные стратегии, с наличием двойственных адаптационных средств и инструментов приспособления и обоснобления человека в окружающей среде [4–6]. Ученые С.Т. Посохова, А.А. Реан, А.Г. Малаков анализируют понятие адаптации в рамках психологических наук. Главная роль отводится индивидуальным особенностям и возможностям организма, которые регулируют психологическую устойчивость при помощи удовлетворения первичных и «вторичных» потребностей [7–9]. В публикациях О.А. Воскрекасенко, Е.Н. Леонова, С.В. Сергеева, Г.И. Симонова понятие адаптации исследуется в рамках педагогических наук, где адаптация трактуется как процесс, который происходит на основе деятельности субъектов в тесной взаимосвязи и ориентирован на успешный контакт личности с новой психологической средой на основе понимания и помощи [10–12]. Профессор П.С. Кузнецов утверждал: «...существует семь комплексных факторов, влияющих на успешность адаптации: экономический (материальный), самосохранения, регулятивный, воспроизводственный, коммуникативный, когнитивный и самореализации...» [13].

На государственном уровне белорусский профессиональный союз работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ» не реализует программы по адаптации молодых специалистов на предприятиях metallurgической отрасли. Также отсутствуют методики для оценки эффективности адаптационных программ. В связи с этим возникает реальная потребность в расширении знаний в данной области, а также доработке процесса психологического сопровождения адаптации молодых специалистов на предприятиях metallurgической промышленности, что и является актуальностью нашего исследования.

Цель работы — мониторинг психологического сопровождения адаптации молодых специалистов.

Материал и методы. Практическая значимость исследования заключается в возможности использования полученных данных для разработки адаптационных программ для молодых специалистов на предприятиях metallurgической промышленности.

Исследования проводились на производственном унитарном предприятии города Могилева, основная сфера деятельности которого — заготовка, переработка и поставка лома и отходов черных и цветных металлов metallurgическим и литьевым предприятиям Республики Беларусь и партнерам из других стран. На предприятие ежегодно приходят 10–15 молодых специалистов из числа выпускников учреждений образования, однако, это является недостаточным для выполнения ходовых задач предприятия.

В качестве исследовательских методов использовались:

- 1) теоретические методы (анализ, сравнение);
- 2) вербально — коммуникативный метод (опрос).

Опрос проводился среди руководителей, начальников и мастеров цехов предприятия г. Могилева в количестве 50 человек для выявления таких личностных и профессиональных качеств, которых не хватает вначале трудовой деятельности молодым сотрудникам предприятий.

Психологический опрос среди молодых специалистов в количестве 300 человек (18–25 лет, высшее, среднее специальное и профессионально-техническое образование, 1–5 лет профессионального стажа, среди них 65% мужчин и 35% женщин), которые работают на предприятии metallurgической отрасли, для того чтобы узнать: апперцепцию первого опыта работы; трудность профессиональной деятельности; недостающие навыки; стимулы для карьерного продвижения.

В ходе изучения применялась методика поведения в ситуации конфликта по тесту К. Томаса и Р. Килмана (в адаптации Н.В. Гришиной), социально-психологические опросы среди молодых специалистов и руководителей предприятия.

Результаты и обсуждение. Опрос среди руководителей, начальников и мастеров цехов показал, что молодым специалистам, окончившим высшие учебные заведения, не хватает практической подготовки, на что указали 25 руководителей, среди лидирующих позиций по «недхватке» личностных качеств специалистов, получивших среднее специальное образование — умение работать в коллективе, что подтвердили 30 человек. Профессиональной ответственности, базовых

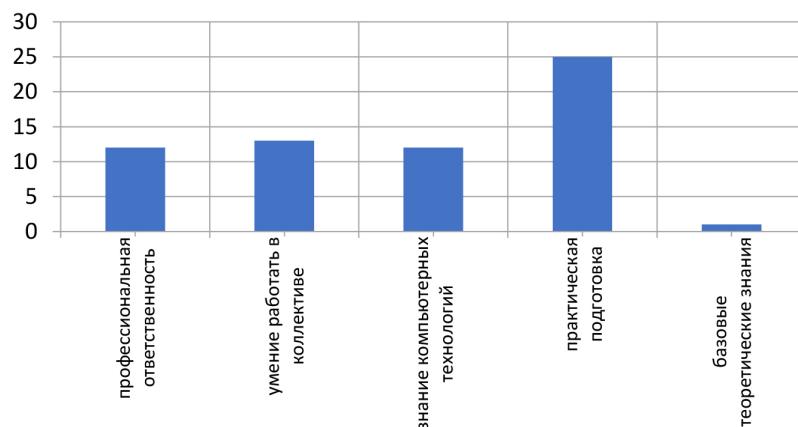


Рисунок 1 — Данные по опросу руководителей, начальников и мастеров цехов предприятия о недостающих качествах

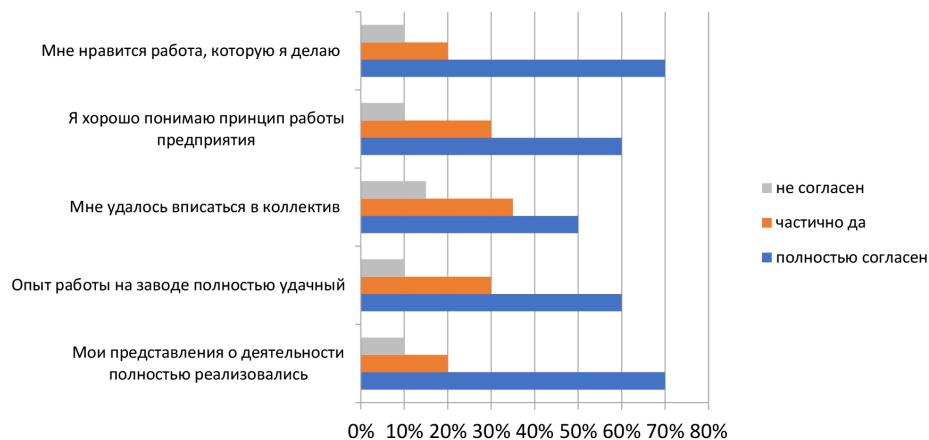


Рисунок 2 — Апперцепция первого опыта работы



Рисунок 3 — Трудности профессиональной деятельности

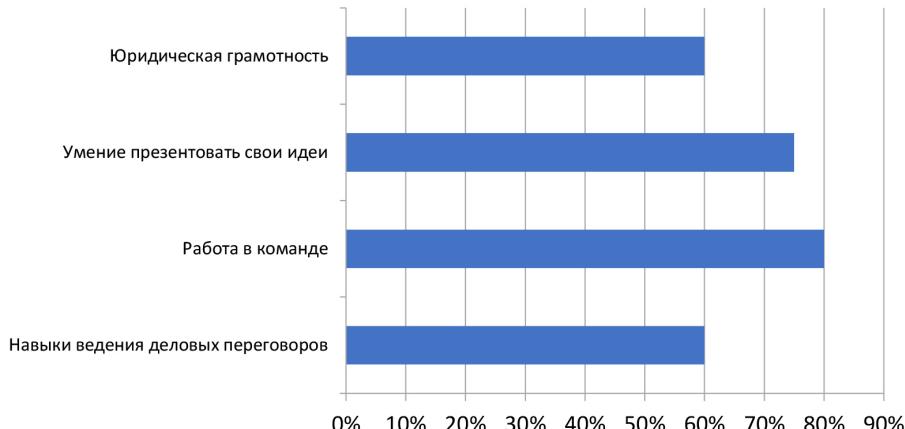


Рисунок 4 — Недостающие навыки

теоретических знаний, а также знаний компьютерных технологий в наибольшей степени не хватает специалистам, получившим профессионально-техническое образование. На это указали 12 руководителей. Результаты представлены на рисунке 1.

Психологический опрос среди молодых специалистов (18–25 лет, высшее, среднее специальное и профессионально-техническое образование, 1–5 лет профессионального стажа, среди них 65% мужчин и 35% женщин), которые работают на предприятии показывает (рисунок 2), что молодые сотрудники (70%) не считают первый рабочий опыт проблемным.

На основании опроса молодых специалистов нами было выявлено 10 самых распространенных сложностей, с которыми они сталкивались на производстве (рисунок 3).

Результаты показывают, что чаще всего проблемой в профессиональной карьере для молодых специалистов выступает недостаточность практических навыков, боязнь рабочих неудач, а также служебная ответственность. Реже всего — несговорчивость руководителя. Чтобы определить самые дефицитные навыки, мы разработали перечень из 10 пунктов и предложили молодым кадрам выбрать из них те, «дефицит» которых они испытывали в профессиональной деятельности (рисунок 4).

По результатам исследования видно, что, по мнению самих молодых специалистов, им не хватает умения презентовать свои идеи (75%) и работать в команде (80%). Опираясь на результаты (рисунок 5), мнения по поводу стимулов для продвижения по карьерной лестнице

у молодых специалистов разделились. Для молодых заводчан, стаж которых 1–2 года, самый важный мотиватор — финансовый (заработка плата и удобный график работы, не мешающий «подработкам» в выходные дни — 80%), однако для кадров с профессиональным стажем работы от трех и более лет стимулом для дальнейшей работы служит близость ценностей компании и совпадение по взглядам с руководителем — 80%.

Из вышеуказанных исследований можно сделать вывод о том, что все молодые специалисты имеют разные ценности. И когда происходит столкновение этих разных позиций, то возникновение конфликта естественно. В рамках психологического исследования среди молодых специалистов мы обратились к методике конфликтного поведения Кена Томаса и Ральфа Килмана (в адаптации Н.В. Гришиной). Методика позволяет изучить адаптационные и коммуникативные личностные качества, способ межличностного взаимодействия, индивидуальную склонность к конфликтному поведению, а также стиль урегулирования конфликтной ситуации [14]. Опираясь на результаты (рисунок 6), мы выявили, что у молодых специалистов приоритетной стратегией является *сотрудничество* — 40%. Такая стратегия применяется для удовлетворения всех «конфликтующих». Всего 5% опрошенных выбрали в конфликте позицию *соперничества* — это минимальный параметр. Такой выбор стратегии характерен для людей, которые готовы постоять за свои убеждения и взгляды даже с применением волевого давления. Стратегию *компромисса* выбрали 25% опрошенных. При такой тактике каждая конфликтующая сторона остается при своих суждениях.

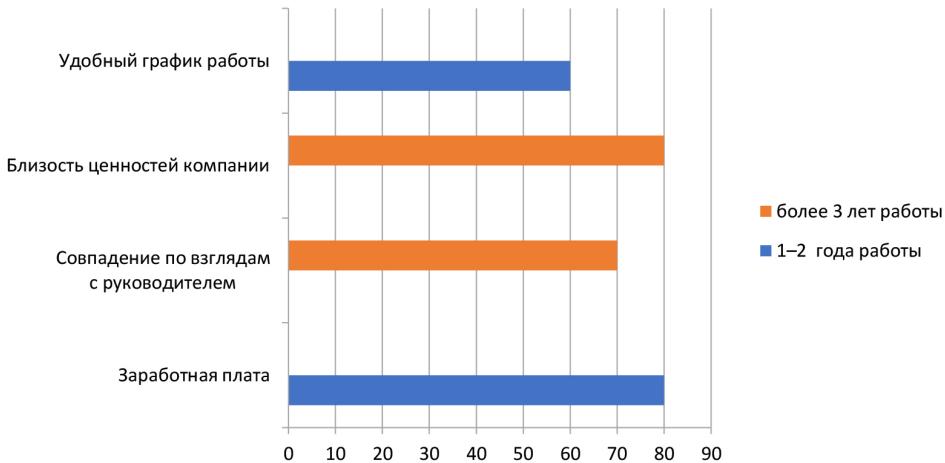


Рисунок 5 — Стимулы для карьерного продвижения

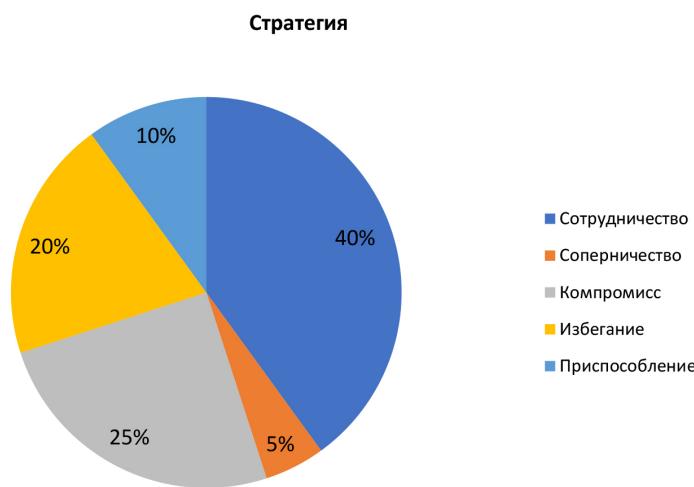


Рисунок 6 — Результаты диагностики по методике К. Томаса

Форму поведения *избегание* применяют 20% молодых кадров. Форму поведения *приспособление* выбрало 10% опрошенных. Эта стратегия направлена на урегулирование конфликта, за счет ущемления собственных интересов.

Полученные данные доказывают, что молодые специалисты остерегаются конфликтов, достигая согласия путем вступления в продуктивный диалог с оппонентом. Немаловажную роль в конфликтности играет самооценка человека, образ действий, мотивы, волевые особенности характера, запросы и социальные взгляды.

В рамках нашего мониторинга психологического сопровождения адаптации молодых специ-

алистов, а также решения трудностей, с которыми они сталкиваются на производстве, мы разработали примерный план адаптационной программы. Процесс адаптации молодых специалистов должен сочетать в себе три функции: информативную, управляемую и стимулирующую. Информативная функция — это знакомство сотрудника с историей предприятия (проведение экскурсий в музей предприятия), должностной инструкцией, правилами структурного подразделения, внутренними нормативными документами (системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда и др.). Стимулирующая функция заключается в формировании интереса к профессии

(проведение конкурсов профессионального мастерства), выстраивание благоприятных взаимоотношений внутри коллектива. Необходимо создать Совет молодых специалистов, разработав соответствующие нормативные документы внутри предприятия. Итоги проделанной работы необходимо публиковать на сайтах предприятия. Для молодых сотрудников Совет должен будет систематически организовывать встречи с руководящим составом предприятия, по итогу которых будут решаться текущие проблемы и вноситься предложения для более успешной работы. Уместно будет внедрить систему поощрений молодых специалистов. Например, после испытательного срока награждать дипломами и денежной премией наиболее успешных молодых кадров. Не лишним будет внедрить в практику работы с молодежью конкурсы профессионального мастерства «Лучший литейщик», «Лучший токарь» и другое. На период испытательного срока за молодыми специалистами необходимо закрепить опытных наставников.

Заключение. На основании проведенных исследований можно сделать вывод о том, что на предприятии проводится работа по адаптации молодых специалистов. Однако существует вероятность, что молодой сотрудник может без особых трудностей пройти адаптацию, но вскоре поменять работу. Причиной такого увольнения может послужить психологический дискомфорт на рабочем месте, так как не был пройден процесс адаптации в отношении психологического уровня. Из этого делаем вывод о том, что предприятию необходимо обратить внимание на психологическое сопровождение процесса адаптации молодых кадров. На наш взгляд, первоочередной задачей процесса психологического сопровождения адаптации молодых специалистов является построение деятельности кадровой политики предприятия на принципе социального сотрудничества со всеми подразделениями предприятия. При устройстве на работу необходимо внедрить психологические опросы для изучения диагностики профессиональной компетентности, профессионально важных качеств специалистов, психологического состояния и путей установле-

ния взаимного соответствия личных качеств человека и требований должности.

Литература

1. Агаджанян, Н.А. Проблемы адаптации и учение о здоровье: учеб. пособие / Н.А. Агаджанян, Р.М. Баевский, А.П. Берсенева. — М: Изд.-во РУДН, 2006. — 284 с.
2. Агаджанян, Н.А. Среда обитания и реактивность организма / Н.А. Агаджанян, И.И. Макарова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Тверь, 2011. — 198 с.
3. Селье, Г. Очерки об адаптационном синдроме / Г. Селье. — Москва: Медгиз, 1960. — 254 с.
4. Ромм, М.В. Адаптация личности в социуме: теоретико-методологический аспект / М.В. Ромм. — Новосибирск: Наука, 2002. — 275 с.
5. Урманцев, Ю.А. Природа адаптации. Вопросы философии (системная экспликация) / Ю.А. Урманцев // Вопросы философии. — 1998. — № 12. — 36 с.
6. Ростовцева, М.В. Философский смысл понятия «социальная адаптация» / М.В. Ростовцева, А.А. Машанов // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. — 2012. — № 6. — 293 с.
7. Посохова, С.Т. Эмоциональная неустойчивость в психической организации человека / С.Т. Посохова // Практическая психология. Методология и методики научных исследований. — СПб.: Образование, 1996. — 135 с.
8. Реан, А.А. К проблеме социальной адаптации личности / А.А. Реан // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 6. — 1995. — № 20. — 179 с.
9. Маклаков, А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // А.Г. Маклаков // Психологический журнал. — 2001. — Т. 22, № 1. — 124 с.
10. Воскресенко, О.А. Готовность к адаптации как результат профессиональной подготовки будущего педагога в высшей школе / О.А. Воскресенко, С.В. Сергеева, О.В. Варникова // Современные проблемы науки и образования. — 2023. — № 1. — URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=32409> (дата обращения: 05.03.2025).
11. Леонова, Е.Н. Адаптация как стремление к субъективности / Е.Н. Леонова // Высшее образование сегодня. — 2007. — № 6. — 165 с.
12. Симонова, Г.И. Логическая структура педагогического сопровождения социальной адаптации учащихся / Г.И. Смирнова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». — 2016. — Т. 2. — 660 с. — URL: <http://e-koncept.ru/2016/46372.pdf> (дата обращения: 06.03.2025).
13. Кузнецов, П.В. Адаптация как функция развития личности / П.В. Кузнецов. — Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2011. — С. 47.
14. Павлова, А.Б. Исследование стратегий поведения в конфликте в студенческой среде / А.Б. Павлова // Проблемы современного образования. — 2024. — № 3. — 153 с.

Поступила в редакцию 16.05.2025