

Тема лекції: Соціальна адаптація на підприємстві

План

1. Початкова професійна підготовка адаптантів на виробництві.
2. Формування системи професійного зростання молодих робітників.
3. Розвиток професійно-трудової мотивації молодих робітників.

1. Згадуючи про адаптацію на підприємстві необхідно згадати про зміст організаційної культури в цій установі, що впливає на характер взаємодії з новими співробітниками (кранова машиністка). Будь-яка мікрогрупа запозичує велику кількість ритуалів для прибульців, які запозичує ще від первісного суспільства (патlach).

Проте, важливо, щоб програма початкової довиробничої підготовки адаптантів повинна бути диференційованою відповідно до вихідного базового рівня кожного з них. Будь-які професійні початкові заклади дають тільки універсальну базу знань, яка може не повністю відповідати специфіці підприємства.

Зауважимо, що інтерес до праці й зростання майстерності є союзниками в процесі виховання ініціативного, свідомого, сумлінного ставлення до праці. Відповідно, пізнання професії є важливою запорукою ефективної роботи на підприємстві.

Майстер у перші місяці роботи нового робітника повинен на практиці вивчити реальний рівень його професійної підготовки, визначити, які виробничі операції робітник виконує швидко та добре. Передбачається поступове ускладнення завдань з переходом від одного етапу до іншого.

Метод трудового наставництва в дії містить у собі: підготовку, показ, пояснення, спробу виконання, тренування і закріплення.

Наказ Міністерства соціальної політики № 1611 від 11.10.2017 передбачає, що:

Наставництво рекомендується встановлювати над:

- ✓ працівником, якого вперше прийнято на підприємство для виконання роботи за професією або на посаді;
- ✓ молодим працівником, який закінчив загальноосвітній, професійно-технічний, вищий навчальний заклад, з яким укладено трудовий договір (контракт);
- ✓ працівником, якого переведено для виконання роботи за іншою професією або на іншу посаду, якщо виконання ним функціональних обов'язків потребує набуття ґрунтовніших професійних знань, нових практичних навичок і вмінь.
- ✓ Наставництво рекомендується здійснювати за згодою працівника та безпосередньо при виконанні ним його посадових/робочих обов'язків.

Крім того, на підприємстві рекомендується застосовувати такі форми наставництва:

- ✓ індивідуальне - за наставником закріплюється один працівник;
- ✓ групове - наставник керує групою працівників;
- ✓ колективно-індивідуальне - наставництво над одним працівником здійснює трудовий колектив;
- ✓ колективно-групове наставництво - наставництво трудового колективу здійснюється над групою працівників.

Період початкового оволодіння професією для більшості адаптатів досить складний і в фізичному, і в психологічному відношеннях. Такий психофізіологічний етап новачків дуже сильно впливає на їх ставлення до праці і повинен враховуватись майстрами та наставниками. Майстер повинен відчувати «пульс» праці кожного молодого робітника, вміти своєчасно помічати труднощі й приходити на допомогу.

В залежності від причин, які викликають помилкові дії, помилки можуть бути випадковими, тимчасовими, періодичними, постійними.

Випадкові помилки найчастіше з'являються в результатів якихось перешкод у праці, що відволікають нових робітників від виконуваних дій.

Тимчасові помилки, які з'являються тільки на початковому етапі освоєння якихось виробничих операцій можуть бути наслідком поганого знання правил та техніки виконання певних дій.

Періодичні помилки називають хибні дії, які новий робітник допускає не постійно, а через певний проміжки часу (емоційна травма).

Стійкі помилки, постійно повторюючись в одному і тому ж вигляді, найбільш небезпечні, тому що вони гальмують оволодіння виробничими навичками.

Різноманітність причин періодичного повторення одних і тих самих помилок вимагає різноманітних способів усунення цих причин. В одних випадках доцільно зміцнити впевненість в успішному виконанні відповідальних завдань, в інших, навпаки – усунути надмірну самовпевненість та халатність підвищенням відповідальності за якість дій.

2. Професійне зростання не завершується оволодінням працівником мінімумом знань і навичок, необхідних для виконання певних соціально-професійних ролей. Найбільш інтенсивний період професійно-трудової кар'єри – це перші 10-15 років.

Складовою системи адаптації робітників до професійної діяльності виступає підсистема їх професійно-кваліфікаційного просування. Це сукупність форм, методів і засобів організації, навчання, і переміщення робітників, яке здійснюється від простої до складної, змістовної праці, від нижчих до вищих ступенів професійної майстерності.

При розробці системи професійно-кваліфікаційного просування робітників доцільно, як свідчить накопичений вже досвід, керувати такими методичними принципами:

- Послідовного, безперервного, планомірного руху від нижчих до вищих ступенів професійної кваліфікації;
- побудова трудової кар'єри робітника таким чином, щоб на кожній наступній роботі в найвищій мірі використовувалися знання і досвід, отримані на попередній;
- безперервного розвитку і збагачення загальноосвітнього, культурного рівня і професійного досвіду робітників, збереження здоров'я;
- першочергового просування робітників, зайнятих на непривабливих робочих місцях з несприятливими умовами праці;

- рівності умов для всіх кандидатів, які претендують на просування;
- переважного надання найбільш привабливих місць робітникам даного підприємства;
- інформування робітників підприємства про перспективи просування і про реальне просування;
- матеріальну і моральну зацікавленість робітників у професійно-кваліфікаційному зростанні;
- створення привабливих умов для професійно-кваліфікаційного просування окремих соціально-демографічних груп.

Професійно-кваліфікаційне просування робітників вбирає в себе дві форми: внутрішньопрофесійна форма (підвищення розряду), міжпрофесійна форма (зміна професії).

Зазначимо, що кар'єра не є випадковим проявом схильності керівництва організації, а потребує належного організаційного підходу.

Управління кар'єрою – офіційна програма просування працівників на службі, що допомагала б їм розкривати всі свої здібності і застосовувати їх найкращим, з погляду організації, чином, також процес здійснення цієї програми. Відповідно, важливим є розширення повноважень відділу кадрів щодо ефективної роботи з персоналом.

Кар'єрограма – інструмент управління кар'єрою, графічне описання того, що має відбуватися чи відбувається з людьми на різних етапах кар'єри. **Акмеограма** є продовження кар'єрограми, але відносно орієнтирів на найвищі піки в професійній кар'єрі та особистому житті людини. У Стародавній Греції було три визначення виміру часу: **хронос** (час, що плине), **кайрос** (соціальний час) та **акме** – час найвищих успіхів у житті людини. П. Авен у книзі про Б. Березовського наполягав, що той ставив мету заробити на кожного учасника компанії по мільярду доларів. А у вас яка супер-мета?

Нажаль кар'єра є не безкінечною, якщо ви не монарх у Африці, або Генеральний секретар у СРСР. Кожна кар'єра має своє закінчення, а відтак і

свої стадії. **Стадії ділової кар'єри** – відрізки трудового життя працівника на шляху до досягнення своїх цілей.

Таб. Характеристики основних стадій кар'єри

Критерій характеристики	Стадії кар'єри за віком, рр.			
	штат	прогрес	підтримка	Відхід
	18-24	25-39	40-54	55-65
Сутність стадії	Початок кар'єри	Рух від роботи до роботи як усередині, так і поза організацією	Людина досягла меж прогресу і концентрується на виконанні роботи	Від певного моменту до виходу на пенсію
Первісна діяльність, пов'язана з кар'єрою	Отримання роботи і знань	Становлення незалежного співробітника	Удосконалення майстерності інших людей	Передача досвіду іншим людям
Первісні психологічні потреби	Бути незалежним від інших при отриманні винагороди	Винагорода залежить від власної роботи	Задоволення потреб залежить від інших	Повне усунення від роботи
Первісне задоволення потреб	забезпеченість	Досягнення автономії	повага	самоусунення

Разом з цим, подібне розуміння є не зовсім вірно. Сьогодні, в тренді срібна економіка. І головний герой її - «сивий» споживач, тобто людина старшого віку. Саме на нього часто орієнтуються відомі бренди. Тепер і в глянці ми видим «літніх» моделі, а уряди всіх країн намагають продовжити трудовий стаж населення країни.

3. В системі потреб та стимулів, які впливають на трудову мотивацію сучасних робітників, особливу роль відіграють сама робота, престиж та гроші.

Першим питання є «гігієнічні» чинники і умови та безпека праці, рівень заробітку, стосунки з колегами по праці, політика компанії, стиль керівництва тощо. Справжня ж задоволеність працею визначається мотиваційними чинниками. Головні серед них: досягнення успіху, визнання за досягнений успіх, інтерес до праці, відповідальність, професійне самоствердження, професійне зростання тощо.

Перспективним напрямком підвищення мотиваційної привабливості роботи для молоді може бути розробка і реалізація комплексу заходів по так

званій гуманізації праці. Численні і різнопланові рекомендації по збагаченню змісту праці та її гуманізації, які широко використовуються на багатьох вітчизняних і в кращих зарубіжних фірмах, можна звести у декілька груп.

Перша група – рекомендації по поліпшенню фізичних умов праці: механізація важкої фізичної праці, оптимізація санітарно-гігієнічних умов, психологічне «розвантаження» робітників тощо. Це традиційний напрям соціально-технічної діяльності, який був започаткований ще рухом наукової організації праці. Разом з цим, для цього треба зрозуміти, що найбільш ваговою складовою у виробництві якісного продукту є люди, які потребують належного ставлення до себе.

Друга група – рекомендації по збагаченню змісту праці. Якщо оптимізація фізичних умов орієнтована на те, щоб зробити роботу більш легкою та фізично безпечною для людини, то збагачення змісту праці повинно зробити її більш привабливою, цікавою. Я бачив, як високопрофесійні фахівці з великим задоволенням грають в достатньо прості ігри на командоутворення, а після цього більш щиро посміхаються своїм клієнтам та вирішують складні професійні завдання. Відповідно, витратити гроші на соціальну сферу ефективно і для виробництва.

Рекомендації по збагаченню змісту праці:

1. Прямі зв'язки з клієнтами (делегування роботи з клієнтами).
2. Персональна відповідальність товаровиробників та звітність (клеймо на продукцію).
3. Зворотні зв'язки з клієнтами.
4. Право безпосереднього звернення (робітника до клієнта).
5. Вільний графік.
6. Контроль за ресурсами (передача робітникам контролю за ресурсами).

Третя група рекомендацій – по демократизації управління, розвитку самоврядування у робочих групах.

Відповідно, професійно-трудова мотивація має поєднувати в собі ідеї децентралізації та виховання відповідальності працівників, так як жорсткі

репресивні заходи дієві тільки на невеличкій часовій відстані та є негуманними по відношенню до персоналу підприємства.

Література:

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. Київ. Слово, 2011. 424 с.

2. Менеджмент громадських організацій: вибрані питання теорії та практики: навч. посіб./ Балацький О.Ф., Теліженко О.М., Мішенін Є.В. та ін.; за заг. ред. О.Ф. Балацького, О.М. Теліженка, О.А. Лукянихіної. Суми: Університетська книга, 2016. 366 с.