

УДК 316

Профессиональная социализация молодых специалистов на энергетических предприятиях: результаты социологического исследования



Хизбуллина Р.Р.

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии, политологии и права
Казанского государственного энергетического университета

В статье представлены результаты социологического исследования, отражающие особенности профессиональной социализации молодых специалистов на предприятиях энергоотрасли.

Ключевые слова: молодой специалист, профессиональная адаптация, факторы труда, социализация, профессионально-трудовая среда.

В настоящее время профессиональная социализация и адаптация молодых специалистов представляет собой процесс, предполагающий успешное овладение молодым специалистом профессией, обретение места в статусной профессиональной иерархии, формирование чувства социально-профессиональной идентификации и профессиональной адаптации. Особенно актуально это становится для трудовой среды современных промышленных и энергетических предприятий.

Рассмотрим особенности влияния внутренних факторов на социально-профессиональную социализацию и адаптацию молодых специалистов на предприятиях энергоотрасли, опираясь на результаты социологического исследования¹ [1].

Внутренние факторы основаны на субъективных ожиданиях молодых специалистов от будущего места работы: заработная плата, социальный пакет и пр.; карьера, перспектива роста, достижение определенного социально-профессионального статуса.

По результатам исследования, 56 % респондентов устраивает соотношение обязанностей с уровнем заработной платы, но при условии её повышения в перспективе (см. рис. 1).

Было выявлено, что 33 % респондентов согласились бы на предложение трудоустройства с более

¹ Авторское социологическое исследование проводилось с выборочной совокупностью $n = 796$ чел. из числа молодых специалистов, работающих на предприятиях энергоотрасли г. Казани.



Рис. 1. Оценка респондентами удовлетворенности соотношений обязанностей с уровнем заработной платы, % к опрошенным респондентам

высоким окладом, но не соответствующего полученной специальности» (см. рис. 2).

Указанные субъективные ожидания респондентов свидетельствуют о первостепенной важности личных экономических установок как наиболее приоритетных. Такой результат является следствием отсутствия должной заинтересованности молодых специалистов в профессии, что дает основание говорить об отсутствии успешной реализации на предприятии программ мотивации к профессиональной деятельности молодых специалистов.

Следующим показателем в группе внутренних факторов является адаптация к коллективу. Не-

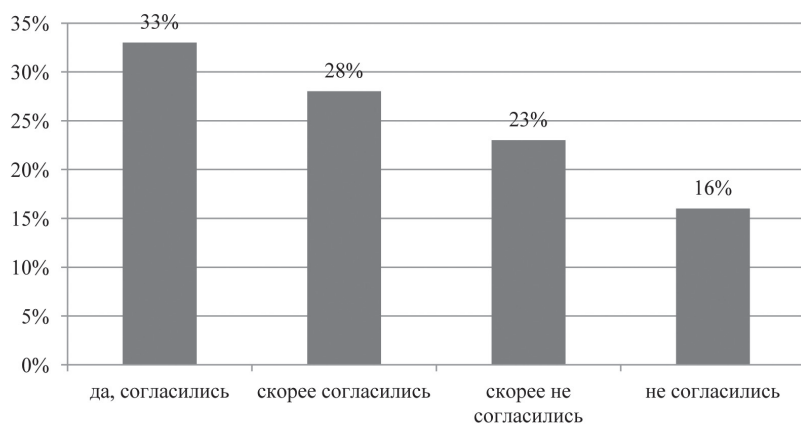


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Согласились бы на предложение трудоустройства с более высоким окладом, но не соответствующее полученной специальности?», % к опрошенным респондентам

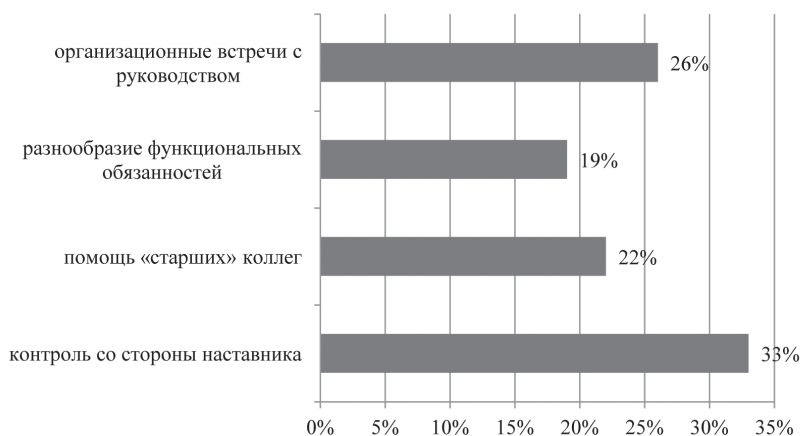


Рис. 3. Оценка респондентами мероприятий, применяемых к адаптантам на предприятиях, % к опрошенным респондентам



Рис. 4. «В чьей компетенции должно находиться управление адаптацией в организации?», % к опрошенным респондентам

удовлетворенность отношениями с коллегами и коллективом отметили 31 % респондентов. Следовательно, можно говорить о том, что у молодых специалистов возникают трудности в процессе адаптации к новому месту работы. Также 31 % молодых специалистов утверждают, что организация не оказывает им поддержки, а 38 % вообще не зна-

ют о существовании программ адаптации на предприятии.

Также в результате исследования респондентами была произведена оценка мероприятий, применяемых к адаптантам на предприятиях (см. рис. 3).

Также респондентами определены субъекты, в чьей компетенции должно находиться управление адаптацией в организации (см. рис. 4).

Согласуются с выводами авторского исследования и результаты социологического исследования на производственных предприятиях, проводимого при ОАО «РЖД», в чьих компетенциях заключается обслуживание энергетических и другие мощностей. Результаты позволили дать оценку факторам адаптации молодых специалистов. Так, например, из всего массива данных выявлено, что 70 % молодых специалистов не удовлетворены оплатой труда, четверть респондентов (25 %) не устраивают перспективы профессионального роста [2].

Известно, что удовлетворенность оплатой труда, а также осведомленность о карьерном продвижении являются зачастую ключевыми показателями в системе факторов профессиональной адаптации и социализации. Соответственно приведенные данные позволяют говорить о необходимости внедрения ряда мероприятий, позволяющих молодым специалистам более детально знакомиться с возможностями профессиональной самореализации и рост механизмов профессионально-трудовой мотивации и стимулирования.

Стоит также отметить, что существенная роль в системе профессиональной адаптации молодых специалистов отведена наличию на производстве наставника. Согласно результатам исследования (ОАО «РЖД»), важность наличия наставника и его роли в процессе успешной адаптации отметили 91 % респондентов из числа молодых специалистов. Также наличие наставника значительно влияет и на степень

удовлетворенности профессиональным ростом молодых специалистов, 53 % из которых (имеющих наставников) ознакомлены и удовлетворены прозрачностью перспективы профессионального роста на предприятии.

Таким образом, определено, что социально-профессиональная социализация молодых специ-

алистов реализуется через ряд основополагающих факторов профессиональной и трудовой среды предприятия. Так, анализ внутренних факторов позволил выявить несоответствие личностных ожиданий молодых специалистов с реальными условиями трудовой среды предприятия, в том числе отсутствие ожидаемой экономической мотивации, низкую заинтересованность молодых специалистов в профессиональной самореализации.

Также в результате проведенного социологического исследования определены следующие особенности социально-профессиональной адаптации молодых специалистов: несоответствие уровня практических навыков запросам производства, отсутствие удовлетворенности молодыми специалистами факторами и содержанием труда, корпоративной политикой предприятий, отсутствие действенных программ адаптации.

В современных условиях профессиональная подготовка для рынка труда конкурентоспособного специалиста выходит на первый план в системе задач высшего профессионального образования. В данной связи основополагающим условием в системе подготовки специалистов для энергоотрасли является интеграция теоретических подходов и эмпирических результатов.

Для того, чтобы промышленные предприятия могли иметь возможность выбирать молодых специалистов из числа лучших, компенсационный пакет, а также основные материальные условия должны соответствовать основным ожиданиям кандидатов на должность.

Примером корпоративной политики в области управления персоналом, поиска, адаптации и управления карьерой молодых специалистов на предприятиях энергоотрасли является социальная политика ОАО «Концерн Росэнергоатом». В рамках реализации корпоративной программы «Молодежная политика» ОАО «Концерн Росэнергоатом» на 2007-2009 годы и на перспективу до 2015 года» Департаментом социальных программ активно ведется работа по взаимодействию с первичными профсоюз-

ными организациями и общественными молодежными объединениями атомных станций. Ежеквартально проводятся постоянно-действующие корпоративные совещания по социально-трудовым и кадровым вопросам, на которых широким кругом участников обсуждаются и принимаются решения по всем текущим социальным проблемам. Вопросы социального партнерства ежеквартально рассматриваются на расширенных заседаниях Ассоциации профсоюзных организаций атомных станций России [3].

Однако финансовые возможности и затраты на персонал предприятия не безграничны, в связи с чем в дополнение к экономической мотивации целесообразно внедрение системы неэкономической мотивации, которая позволит молодому специалисту идентифицировать себя с той профессиональной деятельностью, в которую он включен, что позволило бы минимизировать временные и финансовые затраты на профессиональную социализацию и адаптацию молодых специалистов в современных условиях функционирования предприятий энергоотрасли.

Литература:

1. Алексеев С.А., Гарипова Р.Р., Хизбуллина Р.Р. Система управления социально-профессиональной адаптацией и социализацией молодых специалистов на предприятиях энергетической отрасли в Республике Татарстан // Вестник Казанского технологического университета. – 2014. – Т. 17. – № 24. – С. 433-437.
2. Васина Л.И., Сергеев С.С. Оценка факторов адаптации молодых специалистов на производстве // Железнодорожный транспорт. – 2009. – № 9. – С. 36-42.
3. Социальное партнерство. – URL: <http://www.rosenergoatom.ru> (дата обращения: 12.09.2015 г.).

Professional Socialization of Young Specialists in Energy Industry: The Results of Sociological Research

R.R. Khizbullina
The Kazan State Power University

The paper presents the results of sociological research, reflecting particularities of professional socialization of young specialists in energy industry.

Key words: young specialist, professional adaptation, labour factors, socialization, professional environment.