

Теодозія Буда

ПРОФЕСІЙНА САМОРЕАЛІЗАЦІЯ МОЛОДІ І ПЕРСПЕКТИВИ ТРАНСФОРМАЦІЇ КОМПЛЕКСНИХ СИСТЕМ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

У статті розглядаються чинники, що впливають на ефективність професійно-трудової діяльності, аналізується механізм професійної адаптації молоді, характеризуються моделі роботи з персоналом.

Добробут суспільства визначається ефективністю професійно-трудової діяльності. А на цю ефективність впливають і природно-кліматичні, і соціокультурні, і техніко-технологічні, і фінансово-економічні, і організаційні чинники. Але всі вони прямо чи опосередковано "замикаються" на людині як суб'єкті виробничої діяльності. Якраз професійна кваліфікація та трудова мотивація останніх вирішальним чином впливає на ефективність використання всіх інших ресурсів. Тому постійна турбота про забезпечення високої ефективності професійно-трудової діяльності громадян посідає центральне місце у суспільному житті будь-якої сучасної країни. Ефективна професійно-трудова діяльність є такою проблемою, яка пронизує і підпорядковує всі інші аспекти життєдіяльності суспільства.

Узагальнюючи всі чисельні проблеми, пов'язані з феноменом професійно-трудової діяльності, можна звести їх у три тісно пов'язані між собою і в той же час відносно самостійні групи: 1. Формування базового трудового потенціалу молоді у процесі виховання та навчання; 2. Первинний розподіл трудового потенціалу молоді між окремими підприємствами та конкретними робочими місцями на основі взаємогармонізації його з певною техніко-технологічною та організаційною структурою виробництва і конкретними соціально-економічними завданнями, які вирішує суспільство. 3. Ефективне використання, розвиток та гнучкий вторинний перерозподіл трудового потенціалу працівників у процесі їх індивідуальної професійно-трудової кар'єри відповідно до динамічних ринкових умов.

Ефективна професійно-трудова діяльність є результатом постійної взаємоадаптації виробничої сфери та сфери підготовки потенційного резерву кадрів для виробництва.

У сучасному розвинутому індустріальному суспільстві постійно зростає роль освіти як чинника, що все більше впливає на структуру та організацію виробничої діяльності. Як прогнозують деякі економісти та соціологи, у майбутньому постіндустріальному суспільстві зайнятість буде підпорядкована, головними чином, саморозвитку людини і лише в другу чергу – виробництву товарів та послуг. Ці тенденції об'єктивно зумовлюють значне зростання ролі науки і пошуках оптимальних шляхів підвищення ефективності професійно-трудової діяльності.

Особливо важливими є перші етапи професійної кар'єри робітників, які мають вирішальний вплив на розвиток та реалізацію їх трудового потенціалу. Цей доленосний період у професійній кар'єрі робітників вже давно є об'єктом тих досліджень економістів, соціологів, психологів та педагогів, які традиційно об'єднуються під рубрикою "проблеми професійної адаптації молодих робітників". Саме термін "професійна адаптація" багатозначний і може тлумачитися дослідниками і в широкому значенні як загальний процес активного "приспособлення" молоді до сфери професійно-трудової діяльності і в більш вузькому значенні – як процес "приспособлення" молоді до свого першого робочого місця на конкретному підприємстві.

Важливим механізмом професійної адаптації і безперервного професійного зростання та пошуку шляхів підвищення ефективності використання особистісного трудового потенціалу є міжфірмова мобільність персоналу. Відповідно різними можуть бути і акценти у процесі як "перехідної" професійно-трудової адаптації, так і наступної основної трудової кар'єри. У першому випадку на етапі "перехідної" адаптації головною проблемою є не стільки оволодіння конкретною професією, скільки активне взаємне пристосування адаптанта та соціальної організації підприємства з перспективною орієнтацією на максимальний розвиток та ефективне використання індивідуального трудового потенціалу новачка. Комплексні системи професійної адаптації молодих робітників формувалися в часи так званого застою соціалістичної планової командно-адміністративної соціально-економічної системи. Це наклало свій відбиток як на їх зміст, так і, особливо, на форми, методи і ефективність реалізації. Як і в усіх інших сферах соціального життя тут також виник великий розрив між словом та справою, між проголошеними цілями та реальними справами, між нормативними орієнтирами та вимогами і практичною організацією роботи з молодими робітниками.

Дослідження показали, що робота з молодими робітниками значно погіршилася майже за всіма позиціями, передбаченими комплексними системами професійної адаптації. Аналіз документів, спостереження, матеріали опитувань та експертні оцінки дають змогу виділити ряд чинників, характерних для перехідної економіки України, які негативно впливають на процес професійної адаптації молоді: 1. На перехідному етапі головна увага концентрується на руйнації старих та розбудові нових соціально-економічних відносин.

2. Ринок праці, який у роки соціалістичного господарювання був постійно працедефіцитним, у середині 90-х став праценадлишковим. В умовах глибокого і затяжного кризового стану виробництва керівники підприємств заклопотані не стільки тим, щоб якісно підібрати та ефективно адаптувати до умов виробництва нових молодих робітників, скільки тим, як вижити, не допустити розпаду трудових колективів та якимось завантажити працююче кадрове ядро підприємств. Це створює дуже несприятливі умови для зайнятості молоді.

В умовах глибокої і затяжної кризи та надзвичайно важкого фінансово-економічного стану більшості підприємств вони вимушені різко скорочувати витрати на підтримання та розвиток соціальної інфраструктури, яка є основою для ефективного відтворення та розвитку трудового потенціалу.

Під впливом цього комплексу як зовнішніх макроекономічних, так і переважно внутрішніх мікроекономічних чинників на більшості промислових підприємств майже повністю дезорганізована традиційна система стимулювання праці. Зокрема, заробітна плата, яка в нормальних умовах є головним важелем регулювання трудової активності робітників, майже

повністю втратила свою стимулюючу роль, виконуючи, та й то вкрай незадовільно, тільки функції соціальної допомоги.

5. Вже в часи застою спостерігалось швидке моральне і почалося фізичне старіння технологічного устаткування на більшості підприємств.

6. В умовах кризи, викликаній в основному зовнішніми чинниками, та зміни організаційно-правових форм підприємства управлінські зусилля керівників підприємств спрямовані не стільки на внутрішні резерви підвищення ефективності виробництва, скільки на зовнішні чинники нормалізації діяльності підприємств та забезпечення їх елементарного виживання. Все це у комплексі з іншими зазначеними вище чинниками призвело до значного зниження рівня організаторської та виховної роботи з молодими робітниками.

Добре відомими є дві альтернативні моделі роботи з персоналом, які умовно називаються «американською» та «японською». Кожна модель має свої як плюси, так і мінуси з точки зору забезпечення сприятливих умов для ефективного функціонування та розвитку промислових організацій. І в різних умовах, при вирішенні різних завдань більш прийнятною здається то одна, то друга з них. Тому на практиці в різних країнах і на різних підприємствах в одній і тій же країні трапляються різні конфігурації комбінованих моделей.

«Американська модель» більше відповідає умовам класичного, або ідеального ринку праці. Вона виходить з того, що робітник -- це не стільки людина з усіма її багатоплановими соціальними потребами, цінностями, скільки носій робочої сили певної якості, який постійно орієнтований на те, щоб вигідніше продати її. Сильними сторонами цієї моделі є відсутність будь-яких бар'єрів для зміни у разі потреби місця роботи, професійна спеціалізація робітників, мінімізація затрат на професійну підготовку на кожному окремому підприємстві, мінімізація затрат підприємств на соціальну інфраструктуру, мінімізація обсягу соціальних функцій промислових менеджерів тощо. Головним же недоліком є те, що відсутність тісного, органічного зв'язку робітників з організацією створює серйозні проблеми в управлінні їх трудовою поведінкою: великі труднощі для ефективного використання більш високих рівнів мотивації – творчих, соціально-престижних, моральних і вимушена орієнтація переважно на грошові винагороди.

Переваги «японської моделі» роботи з кадрами для великих і середніх підприємств стали особливо очевидними, коли значно зросли вимоги до професійної компетентності, до таких чинників трудової мотивації, як сумлінна дисципліна, готовність до ефективної колективної взаємодії, самоконтролю та взаємоконтролю, лояльне ставлення до інтересів та цілей фірми. Таким чином диференційована і надзвичайно гнучка динамічна кадрова політика з акцентом, у залежності від конкретної ситуації, як на стабілізацію і на високу мобільність – характерна риса сучасного менеджменту в усіх розвинутих індустріальних країнах.

Традиційна радянська модель за своїми нормативними вимогами більш близька до «японської», ніж до «американської» моделі. Сьогодні ніхто вже не нав'язує згори нашим підприємствам ідеальну модель кадрової політики. Ті системи професійної адаптації, які діяли на наших підприємствах у 80-ті роки, після деякої модернізації можуть, як нам здається, ефективно використовуватись на великих корпоративних підприємствах з орієнтацією на стабільну зайнятість, на переважно внутрішньо-фірмову мобільність. Про це свідчить, зокрема, той факт, що ті форми та методи роботи з молодими робітниками, орієнтовані на розвиток та ефективне використання їх трудового потенціалу, які ми активно пропагували і намагались запроваджувати у 80-ті роки, вже давно широко використовуються в кращих японських та американських корпораціях і активно пропагуються у світовій літературі з менеджменту, як той еталон, на який повинні орієнтуватись підприємці у XXI столітті [1; 2; 3; 5; 7; 9].

Таким чином, у майбутньому професійна самореалізація молоді буде відбуватись або ж через традиційну для нас модель стабільної зайнятості та безперервного професійного зростання на великих підприємствах, або ж через короткострокову зайнятість на різних невеликих підприємствах та навчання і підвищення кваліфікації у професійних центрах при регіональних службах зайнятості.

Загальноосвітня підготовка молоді все більше буде орієнтуватись на розвиток індивідуальних здібностей учнів, активізацію їх власної ініціативи, творчого пошуку. «Традиційна освіта зорієнтована на вивчення предметів, а не на цілісне спілкування з дитиною на її саморозвиток.

Пануючий рівень оволодіння досвідом – це відтворення, а не творчість. Провідною в школі формою реалізації досвіду є мовлення, тоді як моторна, перцептивна і розумова явно відстають» [6: 7].

Змінюються акценти і в профорієнтації. Молодь буде орієнтуватись не на вибір окремої професії, а на готовність та вміння формувати і гнучко коригувати певну програму довгострокової професійно-трудої кар'єри, яка дозволить найбільш повно розвинути та ефективно використати

особистий потенціал у надзвичайно динамічних умовах ринків праці. Профорієнтаційна робота буде орієнтуватись не на сьогоднішні кон'юнктурні потреби окремих підприємств та професійних навчальних закладів, а на перспективні потреби та інтереси професійного самовизначення учнів. Якраз учень буде розглядатись як «активно діючий центральний елемент профорієнтаційного процесу, а професіоналам-орієнторам відводиться роль активізатора процесу та своєрідного еталону для перевірки правильності рішень» [8: 75].

Дуже непростою в ринкових умовах є проблема фінансування професійної підготовки. В умовах планової державної економіки тут було все просто і зрозуміло: держава фінансує підготовку кадрів для своїх підприємств. Значно складнішою є ситуація з фінансуванням професійної підготовки в економіці, де домінують приватні підприємства. Тут кожний підприємець намагається забезпечити себе кваліфікованими робітниками за рахунок когось іншого, мінімізуючи власні витрати на ці цілі. У нових умовах велику роль у професійній підготовці та перепідготовці молодих робітників, у забезпеченні сприятливих умов для найбільш повного використання їх особистого творчого потенціалу, повинні відігравати регіональні відділення державної служби зайнятості.

За збереження, зміцнення та поліпшення соціально-статусних позицій в організації кожен робітник повинен постійно боротись конкуруючи з іншими -- від моменту прийому на підприємство і до виходу на пенсію. Це дає надію на те, що, у міру розвитку цивілізованих ринкових стосунків, основні елементи тієї соціально-кадрової політики на великих підприємствах, яку ми пропагували і намагалися запровадити в життя (кваліфікований професійний добір при прийнятті на роботу, організація певної професійної кар'єри на основі безперервного професійного зростання, систематична об'єктивна ділова оцінка робітників, формування фірмового патріотизму тощо) не відірвуть, але й одержать друге дихання, позбавившись формально-бюрократичних пут та збочень.

Відтепер важливе значення має пошук ефективних методів формування у молоді специфічного "ринкового матеріалу", готовності і здібності до найбільш ефективного використання свого особистісного трудового потенціалу в динамічних умовах сучасної економічної системи. Розмаїття ситуацій на ринку праці відкриває різні можливості для кадрової політики на промислових підприємствах і менеджери, свідомо чи підсвідомо, вимушені постійно коригувати свою політику, пристосовуючи її до динамічних ринкових умов. Але було б помилковим вважати, що кадрова політика тільки пасивно пристосовується до динаміки ринку. Ця динаміка вимагає застосування найрізноманітніших моделей кадрової політики і перед менеджерами промислових організацій виникає непроста проблема вибору системи адаптації, оптимальної щодо конкретних умов та цілей підприємства. Нові умови господарювання, не заперечуючи і не відкидаючи ключові соціально-педагогічні орієнтири та принципи, на які спиралися комплексні системи професійної адаптації молоді, внесуть безперечно, суттєві зміни у конкретні форми та методи їх реалізації.

Література

1. Бирченко Е.В. Практическая подготовка как ключевой параметр современной модели специалиста. Актуальные проблемы экономики// – 2005.–№2.–С.171-175.
2. Блейк Р., Моутон Р. Научные методы управления.–К.: Наук. думка, 1990.
3. Вачевський М.В. Педагогічні аспекти економічної підготовки молоді до вибору професії в сучасних умовах// Актуальні проблеми економіки, 2004.–№1.–С.190-204.
4. Гаврилишин Б. Дороговказ у майбутнє. – К.: Наук. думка, 1990.
5. Грейсон Дж., Одел К. Американский менеджмент на пороге XXI века. – М.: Экономика, 1991.–319 с.
6. Збірник нормативних та методичних матеріалів з питань професійної орієнтації незайнятого населення та інших категорій громадян.–К.: Державний центр зайнятості, 1997.–136с.
7. Мерсер Д. ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира.–Прогресс, 1991.
8. Моргун В.Ф. Методика багатовимірності досягнень учнів з метою профілювання та профорієнтації.–Полтава: ПДПУ, 1997.–16с.
9. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления.–М.: Прогресс, 1986.–423с.
10. Рыжов В.А. Профессиональная ориентация и подготовка кадров в Великобритании.–М.: Высшая школа, 1991.
11. Чобітько М. Педагогічне проектування в процесі особистісно-орієнтованої професійної підготовки// Освіта і управління, 2004.–№2.–С.121-126.
12. Ясукиро М. "Тойота": Методы эффективного управления.–М.: Экономика, 1987.–287 с.