

## ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ И МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ ДВЖД – ФИЛИАЛА ОАО «РЖД»

*Аннотация: в данной работе рассмотрена проблема вхождения молодых людей в профессиональную деятельность, трудовая адаптация, а также проблема соотношения внутренних мотивов молодых работников и стимулов, предоставляемых организацией-работодателем.*

В настоящее время в условиях современной политической и социально-экономической ситуации в стране огромное внимание уделяется проблемам молодежи, развитию ее активной позиции, успешной социализации и интеграции во все сферы общественной жизни.

Актуальность темы данного исследования обусловлена проблемой адаптации молодых работников, впервые устраивающихся на работу, к условиям труда в рамках Дальневосточной железной дороги – филиала ОАО «РЖД».

Открытым Акционерным Обществом «Российские Железные Дороги» (далее – ОАО «РЖД») был разработан целый комплекс мероприятий, касающихся молодых сотрудников, разработано множество документов, регулирующих деятельность руководства в отношении молодежи, таких как Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» на период 2011-2015 годы» (данная программа включает некоторые изменения с учетом особенностей каждого конкретного региона), Положение о молодом специалисте, Положение о наставничестве, Положение о порядке адаптации работников ОАО «РЖД», Стратегия развития кадрового потенциала отрасли железнодорожного транспорта на период до 2015 года и т.д.

Такое внимание к молодым сотрудникам обусловлено специфическими условиями работы на железной дороге, которые требуют от молодого работника особой образовательной, физической и психологической подготовки.

Проблема успешной адаптации молодых работников возникает во многих организациях, поскольку с началом трудовой деятельности молодые люди сталкиваются не только с новыми профессиональными требованиями, условиями труда, с новым коллективом, но и обнаруживают резкое несоответствие между полученными в учебном заведении знаниями и реальным положением дел в конкретной организации. Поэтому важно изучение уровня их адаптированности, выявление того, насколько комфортно они чувствуют себя в организации [1, с. 67].

В связи с этим было проведено социологическое исследование с целью выявления уровня профессиональной адаптации молодых работников и специалистов, выявления мотивационного механизма их профессиональной деятельности на примере Дальневосточной железной дороги – филиала ОАО «РЖД».

Первое время работы в организации является неким испытательным сроком, поэтому уровень подготовки, полученный в образовательном учреждении, играет очень важную роль при поступлении на работу и для успешной адаптации в рамках конкретного рабочего места – зачастую именно имеющиеся знания, способность и готовность к обучению и самообразованию определяют социальную и профессиональную позиции молодого работника в организации.

Анализ ответов показал, что большинство респондентов (40%) высоко оценили уровень своей образовательной подготовки – «подготовлен и теоретически и практически». Но также часть респондентов указали на недостаток теоретических (18,3%) или практических (35%)

## Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс»

знаний и навыков. Стоит также отметить, что респонденты, имеющие среднее профессиональное образование, в большинстве случаев указывали на недостаток теоретических знаний, в то время как молодые люди с высшим образованием отмечали нехватку практических навыков. Наиболее высокий уровень своей подготовки давали респонденты, имеющие стаж работы в Компании от 1,5 лет. Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что существуют некоторые проблемы в организации сотрудничества Компании и учебных заведений – не все требования, предъявляемые ОАО «РЖД» к подготовке работников и специалистов, учитываются в профильных и железнодорожных учебных заведениях. В данном случае можно говорить о необходимости более тесного сотрудничества и взаимодействия Компании с образовательными учреждениями.

Условия и требования современного мира очень изменчивы – полученные знания и навыки в образовательном учреждении невозможна использовать на протяжении всей профессиональной деятельности. Поэтому готовность к повышению квалификации и переобучению, мобильность очень важны для успешной адаптации. Что касается возможности непрерывного образования, то здесь достаточно позитивная картина: больше половины респондентов (55%) ответили, что хотят учиться. Желание и готовность к саморазвитию являются положительным и очень важным фактором при достижении поставленной цели. 21,6% респондентов указали, что учатся постоянно, причем данный ответ давали в основном мужчины. Также 21,6% респондентов предпочитают обучаться непосредственно на рабочем месте. Такая позиция ограничивает молодого работника во всестороннем развитии, «запирая» его в рамках конкретных обязанностей и функций.

Умение самостоятельно принимать решения сегодня очень высоко ценится, поэтому респондентам был задан вопрос «Как вы принимаете решения?». Большая часть опрашиваемых (78,3%) принимает решение несамостоятельно, прибегая к помощи опытных коллег (75%) или своих близких (3,3%). Это и хорошо и плохо одновременно, поскольку неумение принять решение самостоятельно свидетельствует о недостаточной подготовке, неуверенности в себе, но в то же время это говорит об уважении к старшим коллегам, о том, что их мнение учитывается молодыми сотрудниками. Лишь один респондент (1,7%) ответил, что старается избегать принятия решений, что может быть связано с личностными характеристиками данного сотрудника. Но также нужно обратить внимание на следующий момент – 6,6% респондентов при ответе на данный вопрос добавили, что самостоятельность в ОАО «РЖД» не приветствуется, поэтому они «вынуждены» совещаться, принимать коллективные решения. Но в целом, большинство опрошенных не «возражают» оказываемой им помощи – 88,3% респондентов ответили, что нуждаются в советах более опытных коллег и эту помочь получают. Данный факт свидетельствует о благоприятном социально-психологическом климате в коллективах различных дирекций ДВЖД, что положительно влияет на эффективность профессиональной деятельности.

Как и любая компания, ОАО «РЖД» стремится привлечь и удержать наиболее грамотных работников, составляющих научно-исследовательский потенциал организации. Поэтому важно узнать, насколько молодые сотрудники заинтересованы в осуществлении инновационной деятельности, дальнейшем обучении и развитии.

Так, половина опрошенных респондентов считают, что они либо не способны к научной работе (36,7%), либо им это вообще не интересно (13,3%), что вряд ли можно рассматривать как положительное явление. Но есть и положительный момент – 11,7% респондентов заявили, что участвуют в различных научных мероприятиях, и 10% - что имеют различные разработки и проекты. В то же время 28,3% респондентов хотят участвовать, но не имеют опытного наставника.

Для участия в конференции необходимо подготовить современный проект по улучшению применяемых технологий с использованием разнообразной информации, доступа к которой у рядовых сотрудников зачастую нет. В данном случае, было бы уместным отметить, что в ходе интервью было выявлено - работники ОАО «РЖД», не имеющие высшего образования, попросту не могут участвовать в различных мероприятиях (слеты молодежи, разработки проектов и т.д.), так как такая информация до них даже не доводится. Если обратиться к Порядку о наставничестве, то можно увидеть, что по отношению к молодым специалистам

## Социология

у наставника имеются дополнительные обязанности, в которые входит, в частности, развитие постоянного интереса к инновационному и техническому творчеству, изобретательству и рационализации; содействие профессиональному росту стажера, достижению высокого профессионализма [3, с. 6]. Таким образом, не имея высшего образования, молодые люди занимаются только непосредственно исполнением своих должностных обязанностей. Но следует учитывать тот факт, что большинство респондентов со средним и средним профессиональным образованием указали, что хотели бы принимать участие в научной деятельности, но не имеют опытного наставника. Мы считаем, что работодатель должен предоставлять возможность каждому сотруднику принимать участие в различных мероприятиях и самореализовываться, вне зависимости от образования и других факторов.

В любой организации специалист работает в окружении коллег, товарищей по работе. Взаимоотношения в трудовом коллективе в совокупности с другими факторами формируют социально-психологический климат рабочей среды, состояние которой во многом определяет результативность деятельности предприятия.

Большинство респондентов чувствуют себя в коллективе достаточно комфортно, определив свои отношения с коллегами как «теплые, дружеские» - 58,4%. Как «нормальные» свои отношения охарактеризовали 30% респондентов. «Напряженные, конфликтные» отношения и «формальные» отношения выбрали по 2 респондента на каждый из названных вариантов ответов, также 5% респондентов ответили, что работают обособленно от других сотрудников и общаются только при необходимости. Единичные оценки негативности, «прохладности» отношений были даны в основном респондентами мужского пола со стажем работы более 1,5 лет, и связаны, скорее всего, с особенностями личности и характера данных респондентов.

Необходимо также отметить, что большинство респондентов отмечали наличие напряженности в отношениях, но данное состояние «конфликта» имеет эпизодичный и непродолжительный характер. Причиной данных разногласий, по мнению большинства респондентов, является расхождение мнений в ходе рабочего процесса.

Что касается общего уровня удовлетворенности трудовой деятельностью в ОАО «РЖД», то 85% респондентов дали положительную оценку – 48,3% опрошенных выбрали вариант «работой вполне доволен» и 36,7% - «скорее доволен, чем недоволен». Но также респондентами были даны негативные ответы - 11,7% респондентов выбрали ответ «скорее недоволен» и 3,3% - «работа для меня безразлична».

Причина негативных оценок трудовой деятельности была выявлена в ходе интервью, и, в большинстве случаев, связана с высокими нагрузками, выполнением работы сверх нормы и должностных обязанностей. Молодые работники отмечали, что работа занимает практически все их время, но тут же добавляли, что им интересно и нравится то, что они делают.

Также был проведен анализ мотивационного механизма профессиональной деятельности молодых сотрудников ОАО «РЖД». Изучение и учет мотивации играет очень важную роль, так как мотивы являются той движущей силой, которая активизирует физические и психологические функции, побуждая человека к действию и достижению целей.

Мотивация – это внутреннее состояние человека, связанное с его потребностями. Виды мотивов человека делятся на два уровня – мотивы сохранения и мотивы достижения.

Для людей с выраженным мотивом сохранения работа является частью необходимого жизненного порядка. Выплата заработной платы и обеспечение нормальных условий труда, с точки зрения таких сотрудников, - безусловная обязанность работодателя. Мотив сохранения приводит к появлению «охранного» поведения с минимизацией рисков. Мотив достижения – один из вариантов проявления мотивации деятельности, направленный преимущественно на достижение успеха или избегания неудач [2, с.69].

Изучение мотивационных аспектов профессиональной деятельности проводилось по методике А.Я. Кибанова.

Проведя анализ ответов респондентов, были выявлены сила и направленность мотивации молодых сотрудников ОАО «РЖД».

Больше половины респондентов (73,3%) имеют сильную мотивацию к трудовой деятельности. Эти данные свидетельствуют о том, что работа для большинства молодых сотрудников является не вынужденной необходимостью, а потребностью.

## Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс»

Что касается направленности мотивации, то при анализе ответов респондентов не было выявлено резких различий – мотив достижения присутствует у 51,6% респондентов, мотив сохранения – у 48,4% респондентов.

Если учитывать специфику деятельности на железной дороге и всю полноту ответственности при ее реализации, то наиболее подходящим типом будут являться сотрудники, имеющие мотив сохранения, поскольку в такой компании как ОАО «РЖД» очень важны такие профессиональные качества как исполнительность, дисциплинированность, четкое соблюдение стандартов и правил.

Если снова обратиться к полученным данным, то можно увидеть, что сотрудников с мотивом достижения несколько больше, но если учитывать особенности данной категории сотрудников, то руководство Компании может регулировать их поведение, подобрав нужный стимул.

Определив силу и направленность мотивации работников, были выявлены ценностные ориентации коллектива, с целью определения методов стимулирования персонала.

Анализ ответов респондентов указывает на то, что по степени важности молодые работники и специалисты отдают предпочтение в трудовой деятельности не материальным стимулам, а содержанию работы. Что же касается возможности удовлетворения данных требований на ОАО «РЖД», то в некоторой степени условия труда в данной Компании позволяют работникам удовлетворить свои потребности в саморазвитии и самореализации. Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что у молодых людей присутствует тяга к труду как самоценности.

Материальные стимулы, такие как хорошая заработная плата, возможность получения жилья/путевки, возможность обеспечить достаток в семье, уходят на второй план. И в большинстве случаев ответы респондентов показывают, что условия ОАО «РЖД» данные требования удовлетворить не позволяют. В данном случае необходимо отметить, что пессимистичную оценку мотиву обеспечения давали в основном молодые люди, работающие в Компании менее года, в отличие от респондентов, проработавших в Компании более продолжительное количество времени. Данный факт можно объяснить инфантильностью и максимализмом молодых людей – мотив обеспечения оценивается ими без учета объективных факторов, таких как отсутствие или невысокий стаж работы по специальности, непродолжительное время работы в Компании и т.д.

На третьем месте оказывается мотив престижа – наименьшее число респондентов отмечают важность таких требований к профессиональной деятельности как продвижение по службе, возможность заслужить уважение и т.д. Но в то же время большинство респондентов указывали на наибольшую возможность удовлетворения этих требований в рамках ОАО «РЖД».

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что руководство ОАО «РЖД» не всегда учитывает внутренние мотивы работников, которые являются наиболее важными для последних, и которые стимулировали бы их к наиболее эффективной и продуктивной деятельности.

Что же касается общей картины возможности удовлетворения мотивов трудовой деятельности на Дальневосточной железной дороге, то можно отметить, что все требования молодых людей к профессиональной деятельности удовлетворяются частично.

В заключение проведенного исследования, можно сделать вывод о достаточно высоком уровне адаптированности молодых работников и специалистов. Большинство респондентов давали положительные оценки, как уровню своей образовательной подготовки, так и степени удовлетворенности профессиональной деятельностью. Оценивая факторы, помогающие адаптации, сами молодые работники и специалисты как наиболее действенные, выделили мотивационные (желание работать и интерес к работе) и хорошие отношения с коллективом, поддержку коллег. Можно предположить, что значение этих факторов в некоторой мере компенсирует неудовлетворенность некоторыми аспектами трудовой деятельности.

## Социология

### ***Список литературы***

1. Квачева К.В. Профессиональная адаптация молодых сотрудников в ОАО «Российские Железные Дороги» / К.В. Квачева; РГУПС. Ростов-на-Дону: Изд-во РГУПС, 2010. 159 с.
2. Мотивация трудовой деятельности / О.А. Касьяненко [и др.]; под ред. В.К. Потемкина. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2003. 138 с.
3. Об утверждении Положения о наставничестве в ОАО «РЖД»: Распоряжение ОАО «РЖД» от 28.04.2008. № 906Р // Справочно-правовая система «Гарант» [Электронный ресурс]. Последнее обновление 13.01. 2013.