

Янукевич Елена Владимировна

студент, ФГБОУ ВПО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения»
г. Хабаровск, Хабаровский край

Любицкая Галина Степановна

научный руководитель, канд. филос. наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения»
г. Хабаровск, Хабаровский край

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%)

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 невозможно 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 опрошиваемых (78,3%) принимает решение самостоятельно, 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 помощь 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 Положению о наставничестве, то можно увидеть, что по отношению к молодым специалистам

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 отмечали 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.

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.