

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Социальная адаптация носит разнонаправленный характер и наблюдается во всех сферах общественной жизни, в том числе и на производстве, которое на сегодняшний день является основным источником благосостояния большинства населения любой развитой страны.

Причинами сбоев в работе промышленных предприятий наравне с экономическими факторами развития государства часто является отсутствие продуманной стратегии развития. Как следствие этого – нехватка сырья и комплектующих, снижение продаж из-за выпуска неконкурентоспособной продукции и пр. Однако есть ещё одна, основная причина появления некачественной продукции или услуги – это низкая квалификация, некомпетентность работника или его полная профессиональная непригодность. Поэтому, в конечном счёте, качество продукции зависит от профессионализма работников и уровня компетентности руководства.

Простая, но очень точная формула «производительность – от человека» удачно выражает главное условие эффективной работы преуспевающих предприятий. Однако исследования состояния дел на промышленных машиностроительных предприятиях страны показывают, что «в числе острейших проблем находится нехватка персонала рабочих специальностей и несоответствие уровня профессионального образования к требуемой квалификации»<sup>1</sup>.

Оценить реальный уровень профессионализма работника позволяет продуманная система профессиональной адаптации, которая начинается ещё в период обучения в среднем или высшем учебном заведении. Правильная организация и регулирование профессиональной и социально-психологической адаптации является важным процессом управления персоналом предприятия. Ведь от того, как скоро работник начнёт применять свои знания и умения, примет организационную культуру и дисциплину, усвоит уроки профессионализма и квалификации, будут быстро и качественно решаться задачи производства. Отсутствие же

---

<sup>1</sup> См. Бондаренко Н. Данные. Анализ. Дискуссии // Вестник общественного мнения. – 2005.- №3.- май-июнь - С. 41-58.

системы регулирования профессиональной адаптации работника порождает высокую текучесть кадров, нездоровую психологическую атмосферу в коллективе, провоцируя конфликты и выполнение обязанностей с низкими показателями качества. Вышеуказанных негативных последствий можно избежать уже на начальном этапе профессиональной адаптации, а именно – с первых дней поступления нового работника на предприятие или даже ещё раньше – на этапе обучения в учебном заведении.

Молодые работники – наиболее активная, мобильная, легко обучаемая и переобучаемая, трудоспособная часть населения. Несмотря на эти положительные характеристики, не многие из них находят себе работу и профессию «по душе». Как следствие, по данным государственной статистики, именно молодёжь в возрасте от 16 до 29 лет составляет треть безработных страны<sup>2</sup>. Таким образом, решение этой проблемы является задачей государственной.

Кроме того, важнейшими факторами, влияющими на успешность процессов профессиональной адаптации молодёжи промышленных предприятий, являются ценностные ориентиры этой группы (например – современные трудовые предпочтения среди молодёжи). Эти и многие другие факторы должны учитываться при построении системы профессиональной адаптации. На наш взгляд, эти проблемы необходимо решать в рамках продуманного стратегического планирования с учётом влияния на жизнедеятельность предприятия различных внешних и внутренних факторов.

Противоречие между потребностью теоретического осмысления критической ситуации, сложившейся в системе профессиональной адаптации молодёжи промышленных предприятий и отсутствием фундаментальных и прикладных разработок, достаточных для конструктивного разрешения данной ситуации, представляет *научную проблему*. Необходимы новые подходы к разработке методологических основ социальной адаптации и интерпретации факторов внешней и внутренней среды в системе регулирования профессиональной адаптации. В этой

---

<sup>2</sup> Положение молодёжи и реализация государственной молодёжной политики в Российской Федерации: 2002 год. – М., 2003. – С.67.