

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Ю. Горбань

1 курс магистратуры, социологический факультет

Научный руководитель – проф. Л.В. Куриленко

Российское общество находится на сложном, противоречивом этапе развития. Сегодня сложилась парадоксальная ситуация: большинство промышленных предприятий разных форм собственности заинтересованы в обновлении кадров. В тоже время многие молодые специалисты не могут найти работу по специальности, успешно адаптироваться на рабочем месте.

Таким образом, важность мероприятий по адаптации работников в нашей стране недостаточно серьезно воспринимается кадровыми службами на протяжении долгого периода. До сих пор многие государственные предприятия и коммерческие организации не имеют даже базовых программ адаптации.

Адаптация занимает существенное место в содержании социальной работы. Она характеризует, с одной стороны, процесс взаимодействия объекта социальной работы с социальной средой, а с другой - является отражением определенного результата социальной работы, который может выступать критерием ее эффективности. Поэтому понимание сущности адаптивных процессов, их механизма – необходимое условие профессионализма социального работника.

Основу социальной адаптации человека составляют комплексные факторы адаптации и соответствующие им комплексные потребности поддерживающие, в том числе, и интериоризированные субъектом адаптации социальные нормы различного уровня. Социальную адаптацию человека определяют только актуализированные потребности, неактуализированные потребности и соответствующие им факторы никакого влияния на адаптацию не оказывают.

Мы провели исследование по выявлению этапов социальной адаптации на предприятии среди рабочих ОАО "РОССКАТ" в возрасте от 20 до 25 лет. В рамках нашего исследования молодыми специалистами считались молодые люди в возрасте от 20 до 25 лет с высшим или неполным высшим образованием (последний курс вуза), начинающие свою профессиональную деятельность в соответствии с полученной специальностью. Данный возрастной критерий выбран нами в соответствии с периодизацией профессионального становления личности Ф. Зеера.

Результаты исследования показали, что социальная адаптация работников в возрасте от 20 до 25 лет, во-первых, представляет собой один из закономерных и органичных этапов целостного процесса социально-профессионального становления молодежи, а во-вторых, она направлена

на реализацию двоякой цели: адаптацию юношей и девушек к социально-профессиональному статусу современного российского квалифицированного рабочего и их адаптацию к социально-производственным условиям предприятия ОАО "РОССКАТ".

Начальный этап социальной адаптации молодого рабочего на промышленном предприятии – это период включения его в социотехническую организацию предприятия; основной этап – период освоения и закрепления молодежи в этой организации (достижение средней степени адаптированности); на заключительном этапе достигается двуединая цель социальной адаптации (высокая степень адаптированности). Продолжительность полного цикла социальной адаптации рабочей молодёжи в общем случае составляет пять лет.

Если рассматривать в качестве среды адаптации молодых рабочих макросреду, т.е. всё российское общество, то, очевидно, системообразующим фактором адаптации в системе (на уровне) «молодой рабочий – российское общество» выступает социальное управление (в широком смысле этого слова). На уровне же «молодой рабочий – промышленное предприятие» это управление, оставаясь в целом (интегрально) социальным, имеет определённую свою специфику, связанную с тем, что молодой рабочий-адаптант представляет собой уже не учащегося, но ещё и не настоящего рабочего (он находится в «переходном состоянии»): юноша или девушка, принятые на предприятие, вместе со званием рабочего не становятся автоматически носителями психологии рабочего класса, не приобретают сразу необходимой рабочей закалки. Настоящими рабочими (в полном смысле этого слова) им ещё предстоит стать в процессе трудовой и общественной деятельности на предприятии.

Как показывают многочисленные исследования, социально-профессиональная адаптация юношей и девушек на предприятии протекает эффективно только тогда, когда во главу угла поставлена задача формирования, развития молодого рабочего, когда искренняя забота о социально-профессиональном становлении каждого молодого труженика пронизывает всю работу администраций и трудовых коллективов с молодёжью. Наиболее же успешно такая работа протекает в том случае, когда она строится на научной основе.