УДК 377.35

А.Л. Филатова
Научный руководитель: кандидат педагогических наук, доцент Г.Н. Шибанова

ИЗУЧЕНИЕ ОТНОШЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ К ПРОБЛЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ

В статье анализируется отношение руководителей и работников к проблеме профессиональной устойчивости; рассматривается понятие профессиональной мобильности, соотношение понятий профессиональная устойчивость и мобильность, качества современного специалиста, обеспечивающие профессиональную устойчивость.

Профессиональная устойчивость, признаки; профессиональная мобильность, устойчивость коллектива.

The article analyzes the attitude of managers and workers to the problem of professional stability; considers the notion of professional mobility, correlation of the concepts *professional stability* and *mobility*, personal qualities of a modern specialist providing professional stability.

Professional stability, features, professional mobility, stability of staff.

Современные социально-экономические условия, характеризующиеся быстрой переориентацией с одних ведущих областей профессиональной деятельности на другие, предопределяют принципиально новые требования к профессиональной подготовке специалистов. Решение указанной проблемы возможно посредством подготовки мобильных специалистов, так как только мобильный специалист сможет полноценно жить, творить, саморазвиваться и самосовершенствоваться в обществе, полном неопределенности и непредсказуемости.

Для осуществления анализа состояния профессиональной мобильности и профессиональной устойчивости специалистов нами был проведен констатирующий эксперимент, целями и задачами которого явились:

1. Изучение отношения руководителей и работников к проблеме профессиональной мобильности и устойчивости, в том числе в условиях кризисных периодов. А для этого:

a) выявить знания о сущности и содержании профессиональной мобильности и устойчивости;

b) выявить, как осуществляется в действительности поддержка инициативности работодателями.

2. Выявление готовности студентов к профессиональной мобильности:

a) определить уровень ситуативной и личностной тревожности студентов;

b) выявить профессиональную готовность, а также готовность к самореализации и самосовершенствованию;

c) определить наличие сформированной потребности учиться.

Базой эксперимента стали организации и промышленные предприятия г. Череповца (ТД «Нэкс», салон мобильной связи «Евросеть», ООО «ССМ-Тяжмаш», ОАО «Северсталь-Метиз», ФГОУ СПО «Костромской лесомеханический колледж», ЗАО «Вологодский завод сортовых водок» и др.) и ФГОУ СПО «Череповецкий лесомеханический техникум» им. В.П. Чкалова. В констатирующем эксперименте приняли участие 123 работника и 78 работодателей (из разных регионов России), преподаватели и администрация Костромского лесомеханического колледжа, преподаватели Архангельского лесотехнического колледжа императора Петра I, Петрозаводского лесотехнического техникума, Кировского лесопромышленного колледжа, Соликамского лесотехнического колледжа и еще 11 учебных заведений, студенты, преподаватели и администрация Череповецкого лесомеханического техникума им. В.П. Чкалова. Всего в констатирующем эксперименте приняло участие 322 человека. Было посещено 27 занятий.

Результаты обработки экспериментальных данных показали, что большинство работодателей положительно относятся к профессиональной мобильности работников, причем считают ее чрезвычайно необходимой в жизни (58 %). Практически все поддерживают инициативу – 63 % (ее, как показали результаты, проявляют 15 – 20 % сотрудников). Инициатива поддерживается в том случае, если она согласуема с целями организации, эффективна и находится в пределах компетенции сотрудников, а также не противоречит требованиям техники безопасности труда. Руководители проявляют готовность поддержать активных, творческих работников. Однако есть и такие, кто не поддерживает инициативу, если опасается, что она не будет приветствоваться вышестоящими должностными лицами (0,2 %). Практически все опрошенные работодатели едины во мнении, что основу профессиональной устойчивости специалиста составляет не только его профессиональная компетентность, но и личностный компонент: коммуникабельность, толерантность, внимательность, способность к саморазвитию. Большая часть руководителей не только приветствует самообучение сотрудников, но и самостоятельно проявляет активность в вопросах развития персонала: обучение на рабочем месте, организация курсов повышения ква-

лификации работников, организация работы кружков качества, наставничество и др.

Большинство руководителей согласны с тем, что профессиональная мобильность – только лишь средство достижения профессиональной устойчивости специалиста. Однако это качество работника является доминирующим в вопросе формирования конкурентных преимуществ специалиста на рынке труда. Без профессиональной мобильности невозможен дальнейший профессиональный рост сотрудника. Как показал эксперимент, профессиональная мобильность особенно необходима работникам среднего звена, так как среди таких работников наиболее высокая конкуренция, а также возрастает потребность в мобильных специалистах в кризисные периоды. По мнению руководителей, профессиональная устойчивость специалиста важна не только в профессиональной сфере, но и в жизни.

Развитие трудовой мобильности работников не отрицает сохранения относительной устойчивости их трудового потенциала по отношению к избранной профессии, занимаемому рабочему месту и трудовому коллективу. В кризисные периоды происходит активное сокращение штата сотрудников. Кто же попадает в «черный список»? Как показал опрос работодателей, в первую очередь сюда попадают «не особо ценные сотрудники», т.е. те, кто не смог активно проявить себя, показать свою профессиональную компетентность, эмоциональную устойчивость; тот, кто показал низкие результаты производительности труда. Устойчивым остается «кадровое ядро».

Кадровое ядро – это сердце организации, которое стремится к автономии или профессиональному статусу. Это стремление может оказать как позитивное, так и негативное воздействие на организацию. Поэтому одна из задач управления персоналом – управлять им. В условиях, когда основная масса работников, увольняющихся по собственному желанию, состоит из тех, кто имеет малый стаж работы на предприятии и низкую квалификацию, организация должна быть заинтересована в большей подвижности этой части работников, так как при высокой интенсивности движения возрастает вероятность перехода в состав ядра коллектива некоторой части из числа приходящих со стороны на открывающиеся вакансии новых работников, для которых данная организация может оказаться наиболее подходящей [5].

Таким образом, формирование ядра коллектива и управление его развитием позволят обеспечить самовоспроизведение трудовых коллективов даже в условиях оттока определенной части кадров. Формируя ядро коллектива, необходимо учитывать установки работников на труд и на территориальное перемещение, а также типы работников данного коллектива.

Большинство работодателей выделили следующие качества современного специалиста, обеспечивающие ему наибольшую профессиональную устойчивость:

1. Профессиональная компетентность.
2. Стрессоустойчивость, внимательность.
3. Способность к концентрации.
4. Способность к адаптации.
5. Коммуникативные навыки.
6. Наличие организационных способностей.

Любая организация нуждается не в рабочей силе как таковой, а в работниках, обладающих определенными характеристиками и свойствами, соответствующими требованиям производства. Отсюда управление устойчивостью коллектива означает разработку в организации системы мер к стабилизации тех работников, которые при условии сокращения численности способны не только сохранить трудовой потенциал, но и развивать его в будущем.

Уровень устойчивости коллектива складывается, таким образом, из трех составляющих:

1) числа постоянных работников, образующих основу коллектива;

2) численности работников, которые в результате проведенных мероприятий удовлетворили свои притязания к производственной и трудовой деятельности;

3) неустойчивой части коллектива.

Решение задачи, связанной с повышением уровня устойчивости кадров, возможно путем применения системного подхода, когда процесс формирования и функционирования коллектива рассматривается как сложная социальная система, включающая совокупность следующих элементов: наем персонала, производственная адаптация, потенциальная мобильность персонала, его внутрипроизводственное передвижение и текучесть.

Анализ опроса работников показал, что 73 % из них считают, что им в достаточной степени присуща профессиональная мобильность и проявляется в активном самообразовании, совершенствовании профессионального мастерства. Однако руководители лишь время от времени упоминают об этом качестве специалиста. Практически все респонденты ответили, что профессиональная мобильность нужна в жизни. Около половины опрошенных (46 %) ответили, что готовы кардинально изменить профессию, чтобы остаться «на плаву». 70 % работников готовы к профессиональному росту внутри своей специальности. Для этого они активно занимаются самообразованием. 52 % опрошенных показали, что профессиональная мобильность – лишь временное движение, главная цель – достижение профессиональной устойчивости. Работники, проранжировав предложенный список качеств, выделили ряд признаков, определяющих наличие профессиональной устойчивости:

1. Уровень профессиональной квалификации.
2. Профессиональная активность.
3. Психологическая стабильность, стрессоустойчивость.
4. Коммуникабельность.
5. Уравновешенность.
6. Саморазвитие и самообразование.

67 % респондентов согласились с тем, что профессиональная устойчивость – способность сохранять текущее состояние стабильности и уровня своей компетенции при наличии внешних воздействий.

Проанализировав мнения работников, можно сказать, что наиболее слабые стимулы к работе, а следовательно, и слабая эмоциональная и интеллектуальная мотивация, складывается на предприятиях тейлоровского типа, где работник получает вознаграждение только за выполнение жестко регламентированной последовательности задач и операций. Однако на предприятиях производственной демократии, где руководство учитывает такой важнейший психологический фактор, как степень удовлетворения эгоистических и социальных потребностей, а также творческое участие каждого из работников не только в решении производственных задач на уровне своего рабочего места, но и задач управления предприятия в целом, работники более активны, мобильны и инициативны. Они стремятся проявить себя, трудятся ради общей цели, которая сплачивает коллектив и привносит дух корпоративного единства. Сотрудники таких организаций стремятся быть мобильными, чтобы сохранить свою профессиональную устойчивость в рамках именно этой организации. Таких работников характеризует фраза: «Все, что хорошо для предприятия, хорошо и для меня». Обобщив мнения работников, можно сделать вывод, что сотрудник будет эффективно трудиться и стараться быть необходимым производству в том случае, если присутствует ряд признаков:

1. Общефирменное единство.
2. Вовлеченность администрации в развитие персонала.
3. Удовлетворение индивидуальных потребностей человека.
4. Сплоченность коллектива, социально-психологический климат в нем.
5. Возможность карьерного роста и творческой самореализации.

Таким образом, анализ опросов работников и работодателей показал, что профессиональная устойчивость понимается как способность работника к сохранению и исследованию в процессе труда первоначально приобретенного потенциала при смене рабочего места или организации. С этим понятием тесно связана и устойчивость работника по отношению к рабочему месту, основывающаяся на сохранении у него способности и интереса к работе на одном и том же рабочем месте в течение длительного времени. Устойчивость в отношении производственного коллектива – способность работника, изменяя свой трудовой потенциал, адаптироваться к новому содержанию и условиям труда, обусловленных организационно-технической перестройкой производства. Она связана с подвижностью работника относительно его рабочего места и его движением внутри организации.

Решение второй задачи нашего эксперимента осуществлялось посредством изучения ситуативной и личностной тревожности студентов. Результаты тестирования показали, что в экспериментальных группах (34 и 20 человек) около трети имеют высокий уровень ситуативной тревожности, и 12 –13 % – высокий уровень личностной тревожности. Это свидетельствует о том, что данные студенты имеют тенденцию воспринимать достаточно широкий «веер» ситуаций как угрожающие, отвечая на каждую из них определенной эмоционально обостренной реакцией. Личная тревожность активизируется при восприятии определенных стимулов, расцениваемые человеком как опасные для самооценки, самоуважения и личной безопасности. Ситуативная или реактивная тревожность как состояние характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: напряжением, беспокойством, озабоченностью, нервозностью. Это состояние возникает как эмоциональная реакция на стрессовую ситуацию и может быть разным по интенсивности и динамичности во времени. Личности, относимые к категории высокотревожных, склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности [6, с. 56 – 58]. Высокий показатель личностной тревожности говорит о том, что данные студенты опасаются оценки своей компетенции и престижа. В связи с этим у них недостаточно сформированы такие качества, как: динамичность, подвижность, гибкость. А это необходимые компоненты профессиональной мобильности. В таком случае можно говорить о недостаточной готовности к переменам, наличии психологических барьеров и инертности.

Методика исследования гибкости мышления студентов показала, что 28 % имеют высокий уровень гибкости, 54 % – средний и 18 % – низкий. Эти показатели свидетельствуют о наличии вариативности подходов, гипотез, исходных данных, точек зрения, операций, вовлекаемых в процесс мыслительной деятельности, что тоже влияет на способность формирования профессиональной мобильность будущего специалиста.

Проанализировав полученные результаты, можно заключить, что ряд студентов имеет высокий уровень тревожности и низкий уровень гибкости мышления, что является объективным барьером в развитии профессиональной мобильности. Такие студенты по разным причинам не могут или боятся самореализовываться, быть активными и динамичными в образовательной среде. Это тормозит процесс формирования потребности учиться. Опрос студентов показал, что мотив «хочу учиться и развиваться» определяется не только внутренним потенциалом учащихся, но и внешними факторами, такими как: личный авторитет педагога, отношение к избранной специальности, стимулы к деятельности, целеустремленность, социальная активность.

Совокупный анализ отношения руководителей и работников к проблеме профессиональной устойчивости показал, что профессиональная устойчивость в большинстве случаев рассматривается как интегральная характеристика индивида, включающая в себя профессиональную, личностную и коммуникативную компоненту. Определен ряд качеств, необходимых современному работнику, которые будут определять его востребованность на рынке труда.

Таким образом, задача образовательного учреждения и педагогического коллектива сводится к соз-

данию совокупности организационно-педагогических условий, обуславливающих успешное формирование профессиональной устойчивости студентов. Формирующий эксперимент предполагает апробирование спецкурса в рамках учебного плана по формированию профессиональной мобильности и профессиональной устойчивости будущих специалистов. Продолжение исследования предполагается провести на нескольких учебных группах, выбрав контрольные и экспериментальные. Задача эксперимента – выявить возможности активизации профессиональной мобильности студентов с целью сохранения ими в дальнейшем своей профессиональной устойчивости и необходимые для этого организационно-педагогические условия.

Литература

1. *Зиверт, Х.* Тестирование личности / Х. Зиверт. – М., 1997.

2. *Исаев, И.Ф.* Творческая самореализация личности учителя: Культурологический подход / И.Ф. Исаев, М.И. Ситников. – Белгород, 1999.

3. *Каганов, А.Б.* Формирование ведущих компонентов личности студента как будущего профессионала / А.Б. Каганов // Педагогика высшей и средней школы / под ред. М.У. Пискунова. – Минск, 1990. – Вып. 4.

4. *Неделько, Е.Г.* Формирование мотивационной готовности к профессиональной мобильности студентов ВУЗа: автореф. дис. … канд. пед. наук / Е.Г. Неделько. – Магниторск, 2007.

5. *Нужнова, С.В.* Этапы формирования готовности к профессиональной мобильности в условиях вуза / С.В. Нужнова // Педагогика, психология и социология. – М., 2008. – № 2. – С. 105 – 108.

6. *Петровский, В.А.* Личность в психологии: парадигма субъектности / В.А. Петровский. – Ростов н/Д, 1996.

7. Электронный словарь. – URL: www/slovar-ekonomiki.

8. Электронный словарь. – URL: www.gumer.info/bibliotek_Buks