

Омский государственный технический университет
микрор-н Береговой, ул. 2-я Весенняя, 3, Омск, 644901, Россия
E-mail: pluchin2@mail.ru

МОДЕЛИ И СТРАТЕГИИ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ

Весь спектр личностных характеристик (качеств) работника выступает как единство внутренних факторов трудовой адаптации, которые определяют (замедляют или ускоряют) скорость включения работника в межличностные, производственные, профессиональные отношения. Так, например, одинаково подготовленные в профессиональном отношении работники, имеют разную производительность труда. Соответственно, адаптивность работника зависит от индивидуальных психических различий человека. Высокая адаптивность работника возникает тогда, когда наблюдается соответствие психических свойств человека и его профессиональных особенностей.

Схематично модель адаптивного трудового поведения работника можно представить как комбинацию психофизических, социальных и экономических способов приспособления. Комплексный анализ непрерывной взаимосвязи данных механизмов адаптации представляет собой большой интерес, но требует проведения крупномасштабного исследования, включающего определение типов личности, социальных и экономических типов поведения. Поэтому в настоящей работе будут рассмотрены только экономические модели адаптации работника.

Экономическая адаптация работника включает наличие практической заинтересованности и максимизацию, мобилизацию усилий по достижению целей. Согласно данным критериям, возможно выделить следующие модели экономического приспособления:

Модель	Наличие практической заинтересованности	Максимизация усилий по достижению целей
Утилитаризм	+ (гедонизм)	+ (максимум труда)
Патернализм	+ (гедонизм)	- (минимум труда)
Иррационализм	- (аскетизм)	+ (максимум труда)
Инфантилизм	- (аскетизм)	- (минимум труда)
Оппозиция	+ / -	+ / -

Данные модели, безусловно, в чистом виде являются идеальными. Однако с помощью социологического исследования представляется возможным установление распределения работников по модельным группам с последующим выяснением специфики встроенности определенных социальных групп работников в систему трудовых отношений. Социологическое исследование проводилось на предприятиях промышленности Северо-Казахстанской области (СКО) Казахстана в 2005 г. Выборка соответствует критериям репрезентативности.

Уровень текущей (наличной) адаптированности различных групп работников проводилась в соответствии с методикой, предложенной Л. В. Бершовой [2]. В соответствии с ней индексы удовлетворенности (показатели адаптированности) принимают значения от -1 до +1. Считается удовлетворительным значение индексов более 0,2; высокий уровень адаптированности составляет более 0,6. Если групповой коэффициент принимает значение менее 0,2, это характеризует степень удовлетворенности условиями труда как низкую.

Оценка изменений респондентами также оценивалась в интервале от -1 до +1. При этом значение индекса, равное -1, говорит о максимальном ухудшении оцениваемых работником сфер в последний год.

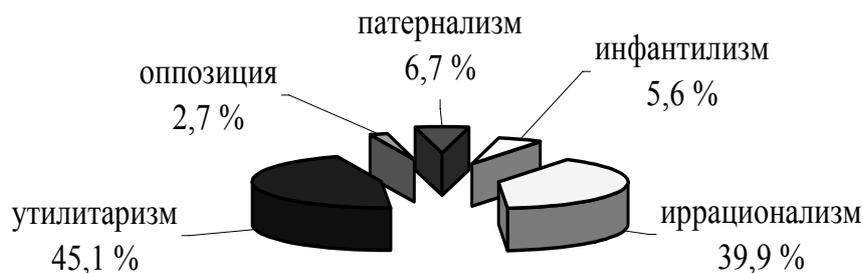


Рис. Распределение работников промышленности СКО по адапционным моделям (по данным социологического опроса)

Группировка анкетных данных показала, что значительная группа работников промышленности СКО, составляющая более 45 % (см. рис.), придерживается утилитаристской модели трудовой адаптации. Эта категория работников обладает повышенной степенью мобильности, как территориальной, так и профессиональной. В стремлении получения материальных благ они достаточно легко могут сменить место работы. Это пример активной адаптации, осуществляемой осознанно. Работники, укладывающиеся в данную модель, в наибольшей степени соответствуют потребностям рыночной экономики: это тип работника, в большей степени соответствующий пониманию «homo economicus». Многие утилитаристы повышают свой образовательный уровень, обоснованно связывая собственные усилия с улучшением материального уровня в будущем, повышением личной конкурентоспособности на рынке труда. Часто, не дожидаясь увольнения или сокращения, не желая мириться со сложившейся ситуацией на предприятии, предпочитают самостоятельно искать выход из сложившейся ситуации, используя прежде всего личные ресурсы, не надеясь на помощь государства.

Несмотря на активные стратегии приспособления, уровень удовлетворенности работников с утилитарными ценностями оценивается как низкий (0,16), что позволяет говорить о недостаточной степени приспособления данной категории. Это свидетельствует о том, что для успешности трудовой адаптации недостаточно иметь утилитаристские качества. «Утилитаристы» не удовлетворены общей социально-экономической ситуацией в регионе, оценивая ее как негативную (значение показателя $-0,18$). Аналогичное направление имеет и самооценка социально-экономического положения. Социально-экономическое самочувствие оценивается положительно, но с малой амплитудой $-0,05$; удовлетворенность трудовой ситуацией составляет 0,17. Работники-утилитаристы отмечают незначительное ухудшение экономической региональной динамики ($-0,07$), что негативно характеризует внешние условия приспособленческих процессов в регионе.

Модель патернализма основывается на принципе удовлетворения материальных ценностей при минимальных усилиях со стороны работников. К ней относятся в основном работники предприятий бывшего ВПК, крупнейших предприятий машиностроения г. Петропавловск с инертным сознанием. Модель имеет тесную связь с двумя другими – иррационализмом и инфантилизмом. Чаще всего работники, укладывающиеся в характеристики данной модели, имеют высокие возрастные характеристики, продолжительный стаж (в том числе в советское время) трудовой деятельности. Большинство «патерналистов» (около 67 %) считают, что их жизнь в сравнении с советским периодом ухудшилась. В условиях СКО данная адаптационная модель формируется под воздействием депрессии во многих подотраслях промышленности. Вера в помощь извне – со стороны государства, предприятия – граничит со страхом перед новой рыночной реальностью. Для патерналистов характерны психологическая неготовность к переменам, пассивная адаптация. Очевидно, в нынешних условиях трудовое поведение в рамках модели патернализма соответствует понижающей траектории адаптации. Значительная часть работников данной группы характеризует свое нынешнее состояние как выживание в нынешних условиях. Инерцию «патерналистов» подтверждает тот факт, что только треть данной подгруппы повышала свою квалификацию за последние три года. Это один из самых низких показателей среди всех рассматриваемых моделей. Стратегии выживания здесь применяются традиционные: практически все экономят на средствах существования (покупка недорогой одежды, продуктов невысокого качества, широкое ис-

пользование садово-огородных заготовок), берут деньги займы; 51,2 % продавали собственное имущество.

Оценка индивидуального самочувствия работников-патерналистов негативная (-0,22); средняя удовлетворенность социально-экономическим развитием региона отрицательная (-0,17); удовлетворенность трудом на предприятии также кризисная: (-0,09). Это показывает достаточно низкую адаптированность работников данной подгруппы. «Патерналист» оценивает изменения окружающей социально-экономической среды как ухудшение с наибольшей в сравнении с другими моделями амплитудой.

Значительная по представленности группа работников, составляющая около 40 % респондентов, – иррационалисты. Значительный масштаб распространения данной модели среди работников промышленности объясняется советским периодом воспитания идей коллективизма, социализма, патернализма, а также особенностями менталитета населения.

Представителей иррациональной модели мало заботят меркантильные, материальные интересы, их потребности лежат во внеэкономической плоскости: интересная работа, отношения в трудовом коллективе, психологическая атмосфера на предприятии. Среди ценностей здесь на первое место ставятся семья, друзья. Хотя и материальные ценности им не чужды: обеспечение собственной семьи связано с получением денежного дохода от основного вида деятельности, – однако общий баланс интересов склоняется в нематериальную сторону.

Главной особенностью иррационализма является высокий уровень стабильности. В сравнении со всеми другими моделями такие работники в наибольшей степени удовлетворены трудовой ситуацией, т. е. в наименьшей степени подвержены влиянию негативных факторов. Так, например, допустимое значение группового индекса удовлетворенности трудом (0,27) наблюдается только в модели иррационализма. О нежелании смены места работы также заявили около 60 % работников этого типа, что является максимальным значением среди рассматриваемых пяти моделей, а 58,3 % из них работают на последнем предприятии более 5 лет, т. е. относятся к кадровому ядру предприятия.

Модель иррационализма кардинально отличается от всех других моделей поведения работников промышленности и по восприятию происходящих изменений. По всем трем направлениям изменений – социальное самочувствие, удовлетворенность социально-экономическим развитием региона и трудом на предприятии – отмечается улучшение. Можно сказать, что социальный оптимизм в наибольшей степени присущ представителям данной модели. Подгруппе присуще разнообразие способов по поддержанию и росту материального благосостояния: организация собственного дела (15,2 %), получение новой специальности (более 11 %), дополнительная работа (13,9 %), получение денег займа (около 10 %), работа в личном подсобном хозяйстве (ЛПХ) (5,5 %).

Такая модель, как инфантилизм, представлена 5,6 % работников промышленности СКО. Это работники старших возрастов, а также молодежная часть персонала, еще не сформировавшаяся профессионально. Данный тип работника часто не имеет собственного мнения, а также не предпринимает достаточных усилий для повышения индивидуального статуса. Это пример упрощенного трудового поведения, минимизации усилий по адаптации. Такие работники «плывут по течению», не предпринимая активных действий к изменению сложившегося положения. Модель инфантилизма характеризуется отсутствием поведенческой инициативы. Здесь часто применяется традиционные, показавшие свою надежность несложные адаптационные практики: экономия на средствах существования и сокращение потребления (48,3 % представителей группы), работа на садово-огородном участке (более 60 %), получение денег займа (58,5 %) и др. Практически все работники данной адаптационной модели нашли работу с использованием социальных связей и не хотели бы ее менять, что свидетельствует о высокой степени их пассивности в условиях кризисного состояния отрасли и многих предприятий промышленности СКО, особенно машиностроительного комплекса.

Оценка изменений адаптантами-инфантилистами следующая: наибольшее ухудшение в шкале от -1 до +1 респонденты связывают с состоянием самочувствия: -0,26. Значительное ухудшение отмечают респонденты и в социально-экономическом развитии региона (-0,17).

Малочисленную группу работников составляет оппозиция, что связано с особенностями современных трудовых отношений в промышленности СКО. Лица, открыто заявляющие о своем несогласии с политикой руководства, неудобны для администрации и, как правило, являются первыми кандидатами на увольнение в условиях преимущественно авторитарного

стиля управления. Открыто противостоять приказам, решениям и установкам руководства в условиях высокого уровня безработицы в регионе, слабости профсоюзного движения работники не решаются. Поэтому несогласие со стратегией, тактикой и характером управления на предприятии со стороны данной подгруппы носит преимущественно латентный характер.

Выявить скрытое сопротивление менеджменту весьма сложно, хотя оно существует на любом предприятии [1]. Оппозиционерство является динамической величиной, зависящей от комбинации внешних и внутренних факторов производственной среды, отношений справедливости и т. д. Среди работников промышленности СКО выявлено около 2,7 % работников с преимущественно оппозиционным поведением.

К важным причинам, мешающим самореализоваться, по мнению «оппозиции», относятся: неблагоприятная обстановка в трудовом коллективе, низкая заработная плата. В качестве мер по повышению материального благосостояния работники отмечают не связанные с предприятием усилия: совместительство, работа на садово-огородном участке. Однако «оппозиционеры» в большинстве случаев не хотели бы сменить место работы по следующим причинам: по привычке – 30,6 %, из-за трудности поиска новой работы в условиях высокого уровня безработицы – 33,4 %.

Часть работников (около 52 %) потенциально готовы к более производительному труду; они имеют вторую специальность, достаточный трудовой опыт, желание обучаться, готовность к самозанятости и т. д. Поэтому задача менеджмента – «вернуть» эту часть персонала в систему эффективных трудовых отношений, направить их негативную активность на достижение целей предприятия.

Оппозиционерство работников проявляется, прежде всего, в более низкой в сравнении с другими моделями адаптации оценке удовлетворенности трудом на предприятии (–0,38). Негативные оценки имеют также самочувствие работников данной модели и удовлетворенность социально-экономическим развитием региона (–0,15 и –0,47 соответственно). Закономерно, что и оценка изменений респондентами также негативна, но меньшей амплитуды: производственная среда (–0,09), региональная среда (–0,07), индивидуальное самочувствие (–0,05).

Вышеприведенный анализ показал, что между моделями адаптивного трудового поведения, обусловленными ценностно-мотивационными установками работника, и выбираемыми стратегиями адаптации существует определенная зависимость. Внутренний потенциал работника предопределяет выбор адаптационной стратегии. Утилитаристам в большей степени свойственна креативная стратегия адаптации, подразумевающая реализацию личностного потенциала и поиск новых возможностей. Патерналисты склоняются к выбору пассивно-мобилизационной стратегии. Для иррационалистов характерно разнообразие способов по поддержанию и росту материального благосостояния. Инфантилисты применяют традиционные мобилизационные и пассивные стратегии.

Модели и стратегии адаптации имеют непосредственную связь с уровнем удовлетворенности трудовой ситуацией и социально-экономическим самочувствием работников. Среди работников с утилитарным поведением ассимилировано 7,3 % респондентов. Это работники, имеющие самую высокую степень общей удовлетворенности условиями и отношениями труда. Среди утилитаристов есть и небольшая группа работников (19,5 %), которые имеют низкую удовлетворенность комплексом социально-экономических факторов. Такой тип приспособления, как коадаптация, представляет группа респондентов, составляющая 29,3 % от числа опрашиваемых; они обладают высокой адаптивностью, немедленно начинают поиск новой работы в случае ее потери. Не всегда такая активность со стороны работника является успешной с точки зрения результата. Восходящая коадаптация свойственна 12,2 % респондентов этой категории работников, нисходящая – 17,1 %. Научились прогнозировать ситуацию и строить свою стратегию выживания только 2,4 % работников, но при этом для них характерна отрицательная оценка изменений. Несмотря на преобладание креативной стратегии адаптации, велика доля работников, которые «долго раскачиваются» в условиях потери работы или иных изменений – 41,5 % респондентов.

Проведенное исследование указало на недостаточное внимание, уделяемое процессам трудовой адаптации со стороны организаций и государственных структур управления, что приводит к крайне тревожным результатам. В большинстве случаев не заботятся о накоплении личностного адаптивного потенциала и сами адаптанты. Это требует создания целостной многоуровневой адаптирующей системы, включающей модернизацию образования и

здравоохранения, социально-экономические преобразования и внедрение программ повышения качества трудовой жизни в организациях. Именно эти компоненты отвечают за жизненно-важные функции трудовой адаптации.

Список литературы

1. *Радаев В. В.* Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 1998. 368 с.
2. *Бершова Л. В.* Адаптация работников в новых условиях // Справочник кадровика. 2001. № 6. С. 105–110.