

JAUNŪJŲ DARBININKŲ PROFESINIŲ INTERESŲ VALDYMAS

J. Č e b e l i s

Ivadas. Dabartiniu socialistinės visuomenės raidos periodu žmogaus požiūrio į darbą formavimui skiriama ypatinga reikšmė. TSKP XXVII suvažiavime [1] buvo pažymėta, kad liaudies ūkio pertvarkymui būtina efektyviau panaudoti psichologinius veiksnius, ypač formuojant jaunimo požiūrį į darbą.

Daugelis psichologų [3, 5, 6] nurodo, kad vienas iš svarbiausių žmogaus požiūrio į darbą rodiklių yra profesinis interesas. Didelė kadry kaita, nepasitenkinimas darbu reikalauja valdyti jaunųjų darbininkų profesinius interesus [6, 7].

Analizuojant jaunųjų darbininkų profesinius interesus, būtina apibrėžti intereso sąvoką. Psichologinėje literatūroje [4, 6, 8] interesas plačiąja prasme yra apibūdinamas kaip sudėtingos struktūros psichinių ypatybių ir būsenų kompleksas, pasireiškiantis pažintiniu, emociniu ir valios atrenkamuoju kryptingumu.

Vadovaudamiesi šiuo intereso apibrėžimu ir remdamiesi S. Kregždės teoriniu profesinių interesų modeliu [6], empirine tyrimų bei stebėjimų medžiaga, nustatėme jaunųjų darbininkų profesinių interesų lygius, kuriuose vienas struktūrinis komponentas suponuoja kitus tolygaus intensyvumo komponentus.

Pagal profesinių interesų lygius visus jaunuosius darbininkus suskirstėme taip:

- a) neturintys intereso,
- b) turintys vartotojo interesą (šiam lygyje pastebima profesinio kryptingumo užuomazga),
- c) turintys veikėjų interesą (aukštesnė profesinio intereso formavimosi pakopa),

d) turintys specialų profesinį interesą (susiformavęs profesinis kryptingumas).

Išsami jaunųjų darbininkų profesinių interesų charakteristika atskleista mūsų straipsnyje [2].

Ištyrę 132 jaunos (iki 25 metų) baldų kombinato „Vilnius“ darbininkus, kurie baigė dienines bendrojo lavinimo vidurines mokyklas, nustatėme, kad 49,2% tiriamųjų neturėjo profesinio intereso. Vartotojo intereso lygiui priskyrėme 40,9%, veikėjo 9,9%. Specialaus profesinio intereso neturėjo nė vienas iš mūsų tiriamųjų. Todėl iškilo jaunųjų darbininkų profesinių interesų valdymo būtinumo problema.

Remdamiesi S. Kregždės [6] tyrimais, padarėme prielaidą, kad jaunųjų darbininkų profesinius interesus galima valdyti. Visi jaunieji darbininkai tapo mūsų tyrimo objektu.

Tyrimo uždaviniai ir metodika. Remdamiesi jaunųjų darbininkų profesinių interesų valdymo prielaidomis, iškėlėme tokius uždavinius:

1. Atskleisti jaunųjų darbininkų profesinių interesų valdymo stimulus, dėsningumus, mechanizmą.

2. Pakelti jaunųjų darbininkų profesinių interesų lygius.

3. Sumažinti jaunųjų darbininkų kadru tekamumą, pagerinti jų gamybinius rodiklius.

4. Stabilizuoti ir susieti su įmone jaunųjų darbininkų profesinius planus.

Priklausomai nuo jaunųjų darbininkų profesinių interesų lygių mūsų iškeltiems uždaviniams įgyvendinti buvo panaudota diferencijuota metodika. Ji buvo realizuota formuojamuoju eksperimentu, kuris truko 2 metus. Jaunųjų darbininkų profesinių interesų valdymo rezultatus tikrinome tomis pačiomis metodikomis [2], kurias naudojome ir diagnostinio tyrimo laikotarpiu.

Eksperimentas. Pagrindinis formuojamojo eksperimento uždavinys jaunųjų darbininkų, neturinčių profesinio intereso, atžvilgiu buvo pradinis jų profesinių interesų sukėlimas, orientacija į vartotojo interesą.

Išoriniai stimulai neturinčių profesinio intereso

darbininkų atžvilgiu turėjo pasižymėti tokiomis savybėmis: 1) atitikti individo nusistatymą savo specialybės ir darbo atžvilgiu, 2) įdomiais, ryškiais, stipriais, tiesiogiai nesusietais su jų konkrečiu darbu dirgikliais sukelti nevalingą dėmesį, 3) būti įtaigūs, žadinti teigiamas emocijas.

Eksperimento metu paaiškėjo, kad tiesioginė jaunųjų darbininkų, neturinčių profesinio intereso, stimuliacija, susieta su jų darbu, sukeldavo tiriamųjų prieštaravimą. Tai atsitikdavo todėl, kad jiems buvo charakteringas neigiamas požiūris į savo darbą ir specialybę. Pagrindinį dėmesį reikia skirti informacijai, tiesiogiai nesusietai su jaunųjų darbininkų konkrečiu darbu ir specialybe, o tam, kas juos domina (mėgstamas užsiėmimas, visuomeninė veikla, mokymosi specialiose vidurinėse, aukštosiose mokyklose perspektyva). Šios vertybės tiesiogiai nesusietos su jaunųjų darbininkų darbu ir specialybe, bet reikšmingos jų profesinių interesų valdymui. Pirmajame etape šios vertybės tampa jaunųjų darbininkų profesinių interesų sukėlimo stimulais, sukuria pagrindą jų tolimesniam vystymui. Tikslinga moraliai ir materialiai skatinti jaunuosius darbininkus, panaudojant nesudėtingas formas.

Antrajame etape jaunuosius darbininkus galima informuoti apie profesinio augimo, racionalizacinės veiklos galimybes, profesijos patrauklumą. Tokia informacija nebūtinai tiesiogiai turi juos liesti. Ji gali būti susieta su kita informacija, neturinčia tiesioginio ryšio su jaunųjų darbininkų veikla.

Neturinčių profesinio intereso jaunųjų darbininkų atžvilgiu buvo panaudota tokia veiklos programa:

- 1) informacija apie kombinato visuomenines organizacijas ir kolektyvus,
- 2) jų įtraukimas į visuomeninę veiklą arba mėgstamą užsiėmimą,
- 3) supažindinimas su galimybėmis mokytis aukštosiose arba specialiosiose vidurinėse mokyklose,
- 4) galimybių sudarymas mokytis aukštosiose arba specialiosiose vidurinėse mokyklose,

5) moralinio ir materialinio skatinimo organizavimas,

6) informacija apie profesinio augimo galimybes,

7) supažindinimas su svečių iš kitų įmonių, kombinato darbuotojų, aplankiusių kitų respublikų arba užsienio įmones, išpūdžiais.

Kitą uždavinį kėlėme formuodami jaunųjų darbininkų veikėjo profesinį interesą. Siekėme sustiprinti jų profesinius interesus. Todėl formuojant jaunųjų darbininkų veikėjo profesinį interesą stimulai turėjo atitikti tokius reikalavimus: 1) būti emocionali pastiprinti, 2) palaipsniui pereiti į tiesiogines, susietas su darbu priemones ir įtikinimą, 3) pereiti nuo informacijos prie platesnio įjungimo į veiklą.

Susietus su darbu ir specialybe įtikinimo, informacijos būdus jaunųjų darbininkų atžvilgiu buvo galima panaudoti todėl, kad juose pastebėjome teigiamo požiūrio į savo darbą ir specialybę užuomazgą. Bet, kaip parodė tyrimai, šiuos būdus galima panaudoti tik palaipsniui, nesukeliant prieštaravimų iš jaunųjų darbininkų, kurių profesiniai interesai tik pradėjo formotis.

Greta informacijos jaunuosius darbininkus būtina įjungti (kai kada net aktyvinti) į susietą ar nesusietą su darbu veiklą (visuomeniniai įpareigojimai, mėgstamas užsiėmimas, profesinės kvalifikacijos kėlimas).

Jauniesiems darbininkams, turintiems vartotojo profesinį interesą, panaudojome tokią veiklos programą:

1) asmeninės perspektyvos, susietos su kombinatu, atskleidimas,

2) profesinio augimo galimybių atskleidimas,

3) įtraukimas į kvalifikacijos kėlimą,

4) informacija apie galimybes dalyvauti racionalizacinėje veikloje,

5) informacija apie kombinato prestižą ir baldininko profesijos patrauklumą,

6) moralinio ir materialinio skatinimo organizavimas,

7) įtraukimas į aktyvų dalyvavimą visuomeninėje veikloje.

Formuojant specialų profesinį jaunųjų darbininkų interesą, pagrindinis dėmesys buvo skiriamas tam, kad jis taptų stiprus, stabilus, susijęs su vertybinėmis orientacijomis.

Jaunųjų darbininkų su veikėjo interesu atžvilgiu stimulai buvo tiesioginiai, atviri, nes darbininkai jau turėjo pakankamai teigiamo nusistatymo savo darbo ir specialybės atžvilgiu. Todėl juos buvo galima plačiai informuoti apie profesijos patrauklumą, įmonės prestižą. Esant šiam intereso lygiui, reikia suaktyvinti visą jaunojo darbininko veiklą, ypač jo dalyvavimą racionalizacinėje veikloje. Jaunųjų darbininkų specialaus profesinio intereso formavimo pagrindiniai stimulai realizuojami ne per informaciją, o aktyvinant jų veiklą. Miesto intereso formavimas buvo vykdomas pagal tokią programą:

- 1) asmeninės perspektyvos, susietos su kombinatu, apsvarstymas,
- 2) įtraukimas į aktyvų profesinį augimą,
- 3) supažindinimas su galimybėmis dalyvauti racionalizacinėje veikloje,
- 4) įtraukimas į racionalizacinę veiklą,
- 5) supažindinimas su kombinato prestižu ir patraukliomis baldininko profesijos ypatybėmis,
- 6) moralinio ir materialinio skatinimo organizavimas,
- 7) įtraukimas į aktyvų dalyvavimą visuomeninėje veikloje.

Būtina stimuliuoti ir jaunus darbininkus, turinčius specialų profesinį interesų lygį. Pagrindinis šio periodo uždavinys – išlaikyti turimą aukštą profesinių interesų lygį.

Tuo tikslu reikia praplėsti jaunųjų darbininkų su specialiu profesiniu interesu žinias, stimuliuoti kūrybinį požiūrį į darbą, supažindinti su racionalizacinės veiklos naujovėmis, skatinti jiems būdingą iniciatyvą. Jaunųjų darbininkų su specialiu profesiniu interesu atžvilgiu panaudojamos tos pačios priemonės kaip ir turintiems veikėjo interesą, bet iškeliamos sudėtingesnės gamybinės užduotys.

Jaunųjų darbininkų profesinių interesų valdymui

buvo panaudoti ir kiti stimulai: darbo sąlygų, kolektyvo narių tarpusavio santykių gerinimas, darbo užmokesčio kėlimas. Šių stimulų vaidmens jaunųjų darbininkų profesinių interesų valdymui neaprašėme todėl, kad jie buvo susiję su mūsų aprašytais stimulais. Pavyzdžiui, specialybės arba darbo pakaitimo perspektyvos stimulus buvo susietas su jaunųjų darbininkų darbo sąlygų pagerinimu, kvalifikacijos pakėlimas – su darbo užmokesčio pakėlimu, moralinis skatinimas – su kolektyvo narių tarpusavio santykių gerinimu.

Panaudojant įvairius jaunųjų darbininkų profesinių interesų valdymo stimulus, būtina juos diferencijuoti atsižvelgiant į įmonės specifiką ir jaunųjų darbininkų profesinių interesų lygius. Negalime pasakyti, kad mūsų metodikoje atskleisti visi jaunųjų darbininkų profesinių interesų valdymo stimulai, tačiau jie tinka šiam reikalui.

Jaunųjų darbininkų profesinių interesų valdymo metodikos įdiegimui buvo panaudotas formuojamasis eksperimentas. Iš 132 jaunųjų darbininkų, kurių profesinius interesus diagnozavome, eksperimente dalyvavo 65 tiriamieji, o 67 sudarė kontrolinę grupę.

Jaunųjų darbininkų profesinių interesų diagnostikos pagrindu gamybos ir visuomeninių organizacijų vadovams buvo iškelti konkretūs uždaviniai, pateiktos rekomendacijos kiekvienos eksperimentinės grupės darbininko atžvilgiu.

Rezultatai. Vienas iš pagrindinių mūsų atlikto eksperimento uždavinių buvo pakelti jaunųjų darbininkų profesinių interesų lygius. Formuojamojo eksperimento rezultatai pateikti lentelėje, kurios duomenys rodo, kad jaunųjų darbininkų profesinių interesų lygiai pasikeitė ir kartu perėjo į naują raidos etapą. Išimtį sudarė tik tai, kad specialaus profesinio intereso lygio nepavyko suformuoti nė vienam jaunajam darbininkui. Papildomi mūsų tyrimai parodė, kad šis interesų lygis būdingas tik vyresnio amžiaus darbininkams. Jaunųjų darbininkų profesinių interesų lygių pasikeitimai eksperimentinėje grupėje žymiai didesni negu kontrolinė-

Lentelē*. Jaunųjų darbininkų skaičiaus kaita pagal profesinių interesų lygius, %

Grupė	Eksperimentinė			Kontrolinė		
	0	I	II	0	I	II
Intereso lygis iki eksperimento	46	41	13	47	41	12
Po eksperimento	21	50	29	37	47	16
Skirtumas	-25	+9	+16	-10	+6	+4

*Šioje lentelėje ir paveiksluose 0 žymimas intereso nebuvimas, skaičiumi I - vartotojo, II - veikėjo intereso lygis

je. Tai liudija apie jaunųjų darbininkų profesinių interesų valdymo programos įdiegimo efektyvumą. Būtina pažymėti, kad profesinių interesų pasikeitimų negalima paaiškinti vien tik valdymo programos įdiegimo efektyvumu. Atitinkama reikšmė priklauso ir toms adaptacijos priemonėms, kurios buvo panaudotos daugelio jaunųjų kombinato darbininkų atžvilgiu. Jaunųjų darbininkų profesinių interesų formavimuisi turėjo įtakos jų amžius ir darbo stažas kombinate.

Lentelės duomenys rodo, kad kuo aukštesnis jaunųjų darbininkų profesinių interesų lygis, tuo jie mažiau labilūs.

Tyrimų rezultatai parodė, kad jaunųjų darbininkų profesinių interesų pasikeitimai padėjo sumažinti jų kadry kaitą. Panagrinėsime tirtų jaunųjų darbininkų kadry tekamumo duomenis:

1) eksperimentinėje grupėje - 13,8%,
 2) kontrolinėje grupėje - 23,9%,
 3) neturinčių profesinio intereso - 23,1%, tame pačiame lygyje:

a) eksperimentinėje grupėje - 18,7%,
 b) kontrolinėje - 27,3%,
 4) turinčių vartotojo interesą - 18,5%, tame pačiame lygyje:

a) eksperimentinėje grupėje - 11,5%,
 b) kontrolinėje - 25,3%,
 5) turinčių veikėjo interesą grupėje kadry tekamumo nebuvo.

Šie duomenys rodo, kad, keliant jaunųjų darbininkų profesinių interesų lygius, mažėja jų kadry teka-

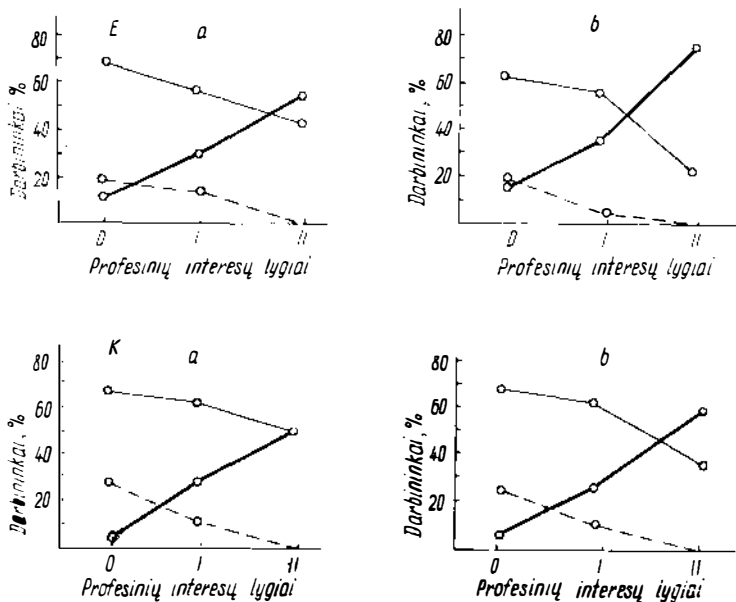
mumas. Ypač tai būdinga jaunesiems darbininkams, turintiems veikėjo profesinį interesą.

Tyrimai parodė, kad ne mažesnę įtaką jaunųjų darbininkų profesinių interesų kaita turėjo jų gamybiniais rodikliais (žr. 1-2 pav.).

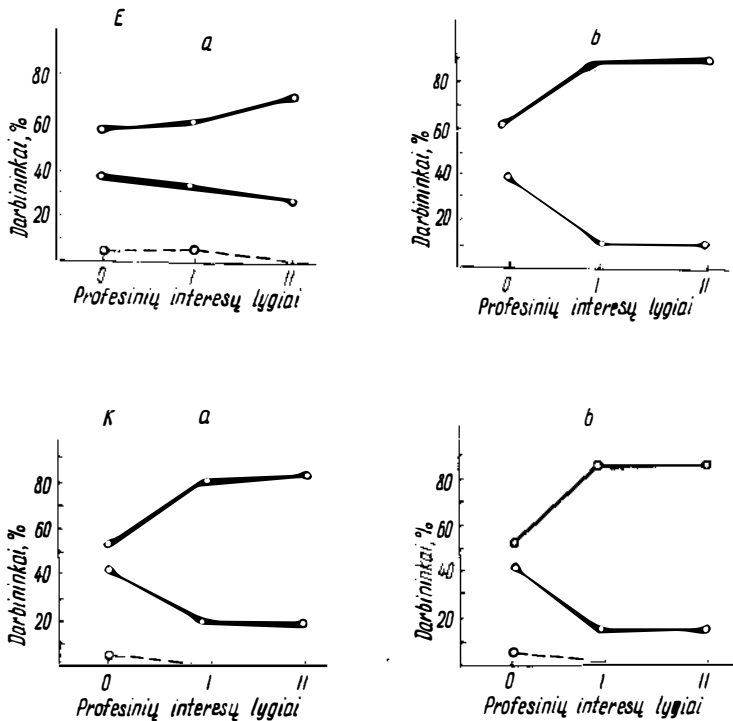
1 pav. duomenys liudija, kad darbo našumas labiau padidėjo ne kontrolinėje, o eksperimentinėje grupėje. Būdinga tai, kad jaunesiems darbininkams su veikėjo interesu prieš ir po eksperimento nebuvo būdingas žemas darbo našumas.

Jaunųjų darbininkų profesinių interesų valdymo įtaka turėjo aiškios įtakos ir jų darbo kokybei. 2 pav. duomenys rodo, kad jaunųjų darbininkų darbo kokybė pagerėjo ir eksperimentinėje, ir kontrolinėje grupėse, bet eksperimentinėje daugiau. Būtiną pažymėti, kad po eksperimento jaunųjų darbininkų tarpe nebuvo tokių, kurie blogai atliktų darbą, išskyrus neturinčius profesinio intereso.

Jaunųjų darbininkų profesinių interesų valdymas



1 pav. Darbo našumo priklausomybė nuo jaunųjų darbininkų profesinių interesų lygių: — aukštas našumas, - - - vidutinis našumas, . . . žemas našumas. 1 ir 2 pav. žymima: E — eksperimentinė grupė, K — kontrolinė grupė, a — iki eksperimento, b — po eksperimento



2 pav. Darbo kokybės priklausomybė nuo jaunųjų darbininkų profesinių interesų lygių: — — — — gera kokybė, — — — — vidutinė kokybė, - - - - - bloga kokybė

turėjo įtakos ir jų profesiniams planams. Ketinančių palikti kombinatą darbininkų eksperimentinėje grupėje sumažėjo 19%, o kontrolinėje – 9%. Būtina pažymėti ir pasikeitimus mokymosi planuose. Ketinančių mokytis aukštesiose ir specialiose vidurinėse mokyklose kiekvienoje grupėje sumažėjo beveik vienodai: eksperimentinėje – 21,4%, kontrolinėje – 21,5%. Tai rodo, kad jaunųjų darbininkų mokymosi planai pasikeičia nepriklausomai nuo jų profesinių interesų valdymo.

Tyrimai parodė, kad kuo jaunesnis darbininkų amžius, tuo jų profesiniai interesai labilesni. Aukščiausias – 18–20 metų darbininkų profesinių interesų labilumas. Todėl gamybos sąlygomis jaunųjų darbininkų profesinius interesus būtina pradėti valdyti būtent šiame amžiuje.

Būtina pažymėti ir tai, kad jaunųjų darbininkų

profesinių interesų lygių poslinkiai nevienodi ir pagal atskiras specialybes. Kuo specialybių profilis kūrybiškesnis, tuo greičiau pereinama į aukštesnius profesinių interesų lygius. Todėl galima padaryti prielaidą, kad, kylant mechanizacijos ir automatizacijos lygiui, gamyboje atsiskleidžia didelės jaunųjų darbininkų profesinių interesų valdymo galimybės.

Išvados ir pasiūlymai: 1. Jaunųjų darbininkų profesinių interesų valdymo stimulai ir mechanizmas turi būti diferencijuoti priklausomai nuo jų profesinių interesų lygių.

2. Jaunųjų darbininkų profesinių interesų valdymas leido sumažinti tiriamųjų be intereso skaičių (eksperimentinėje grupėje – 25%, kontrolinėje – 10%), padidinti turinčių vartotojo interesą (eksperimentinėje – 9%, kontrolinėje – 6%) ir veikėjo interesą (atitinkamai 16% ir 4%).

3. Tyrimų rezultatai rodo, kad jaunųjų darbininkų profesinių interesų valdymas sumažina jų kadro tekamumą, pagerina gamybinius rodiklius, susieja su darbovieta profesinius planus.

4. Remiantis tyrimų rezultatais, jaunųjų darbininkų profesinių interesų valdymo metodiką (adaptavus vietos sąlygomis) galima panaudoti daugelyje įmonių.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ИНТЕРЕСАМИ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ

И. Чябляис

Резюме

В статье излагаются методика и результаты управления профессиональными интересами молодых рабочих мебельного комбината „Вильнюс“. Стимулы и механизм управления профессиональными интересами молодых рабочих необходимо дифференцировать в зависимости от уровней сформированности этих интересов. Результаты исследования показали, что можно повысить уровни профессиональных интересов молодых ра-

бочих, а в результате этого улучшить их производственные показатели, уменьшить текучесть кадров. Эффект управления профессиональными интересами молодых рабочих позволяет рекомендовать применение методики на многих других предприятиях.

THE CONTROL OF PROFESSIONAL INTERESTS OF YOUNG WORKERS

J. Č e b e l i s

Summary

The present paper describes the methods and results of the control of professional interests of young workers at the Vilnius Furniture Combine.

The necessity to differentiate the stimuli and the mechanism of control of professional interests of young workers is shown. The dependence of differentiation on the level of the already formed professional interests is revealed. The exploratory results show that it is possible to raise the level of professional interests among young workers, this leading to the improvement of production indices and the reduction in manpower fluctuation.

The control of professional interests of young workers proves to be effective and the methods used are recommended for many enterprises.

LITERATŪRA

1. TSKP XXVII suvažiavimo medžiaga. V.: Mintis, 1986.

2. Č e b e l i s J. Jaunųjų darbininkų profesinių interesų charakteristika // Lietuvos TSR aukštųjų mokyklų mokslo darbai: Psichologija. V., 1982. T. 3. P. 100-107.

3. Ананьев Б. Познавательные потребности и интересы // Ученые записки ЛГУ. Л., 1959. № 265, вып. 16. С. 41-60.

4. Гордон Л. Психология и педагогика интереса. Киев: Радянська школа. 1940.

5. Ковалев А. Психология личности. М.: Просвещение, 1970. 391 с.

6. Крягжде С. Психология формирования профессиональных интересов. Вильнюс: Мокслас, 1981. 196 с.

7. Кузьмин Е. Основы социальной психологии. Изд-во ЛГУ. Л.: 1967. 173 с.

8. Щукина Г. Проблема познавательного интереса в педагогике. М.: Педагогика, 1972. 352 с.

Vilniaus valstybinis pedagoginis Įteikta 1986.12
institutas
Psichologijos katedra