

2. Бродская Л.В. Особенности работы куратора со студентами-первокурсниками // Студент-98: Проблеми і перспективи виховної роботи в сучасному вищому навчальному закладі. Матеріали науково-практичної конференції. – Запоріжжя: ЗДУ, 1999. – С. 19-22.

Власова В.В., Бітюцька Є.Г., Савельєва М.В., Туша П.О.
студенти III курсу факультету
соціології та управління ЗНУ

ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦІВ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Професійне становлення фахівця в процесі навчання у ВНЗ потребує особливої уваги стосовно формування практичних навичок у майбутніх спеціалістів. Студенти спеціалізації “Управління персоналом” здійснили спробу проведення такого дослідження на одному з державних підприємств міста, предметом дослідження є задоволеність працею.

Тема досліджень задоволеності працею працівника далеко не нова, і має свою традицію, проте актуальності своєї не втратила. І є однією з проблем, які вивчаються соціальною психологією і психологією праці, де задоволеність розглядається як важливий показник соціально-психологічного клімату і ефективності діяльності.

Для дослідження чинників задоволеності працею були використані методи бесіди, спостереження і анкетування. Дослідження проводилося на одному з державних підприємств міста Запоріжжя, яке переживає проблему текучості кадрів. У нім взяли участь 50 співробітників виконавчого рівня. Використовуючи метод анкетування, були досліджені такі важливі чинники як надання безкоштовного житла працівникам даного підприємства, наявність різних пільг, проведення культурно-масових заходів, а також відносини співробітників з керівництвом і колегами. Всі ці чинники можна віднести до двох груп – матеріальних і нематеріальних чинників задоволеності працею. До матеріальних відносяться такі чинники як, надання житла працівникам даного підприємства, наявність різних пільг, а нематеріальним – проведення культурно-масових заходів, а також відносини співробітників з керівництвом і колегами.

Дослідження взаємин із співробітниками і керівниками, які відносяться до нематеріальних чинників, показало такі результати. На

питання: «Чи задовольняють Вас відносини з колегами?» учасники дослідження дали такі відповіді: 63% - «так», 33%- «по-різному», і ще 4% - відповідь «ні».

Для з'ясування окремих аспектів взаємин в колективі, в анкету було включено таке питання: «Чи виникають конфлікти із співробітниками-початківцями?» 45% - «конфліктів немає», 31% - «не завжди», 13% - «конфлікти виникають», і 11% - «важко відповісти».

Для виявлення особливостей відносин між працівниками і керівниками були використані завершення речення «Відношення з керівництвом мені здаються...» Завершення були класифіковані по групах. Результати наступні: 50% - «нормальні», 24% - «хороші», 11% - «натягнуті», 7% - «задовільні», і 8% - «дуже хороші». Отже, можна зробити висновок, що відносини співробітників з керівництвом і колегами на даному підприємстві в цілому є позитивними.

Для з'ясування регулярності проведення культурно-масових заходів були проаналізовані відповіді на питання: «Чи проводяться культурно-масові заходи?». Від загального числа опитаних тільки 89% дали свої відповіді. Результати відповідей були наступними: 55% опитаних вважають, що заходи проводяться рідко, 37% опитаних вважають, що заходи не проводяться взагалі, думка інших 6% опитаних розділилося порівну. (2%-досить рідко, 2%-досить часто, 2% дуже часто).

Питання анкети чи «Берете участь ви в культурно-масових заходах», було направлено на виявлення ініціативності працівників в проведенні культурно-масових заходів. Результати показали: 60% опитаних в заходах не беруть участь взагалі, 23% - в заходах беруть участь, 16% - в заходах беруть участь рідко.

На питання «Які культурно-масові заходи були б вам корисні», дали свої відповіді 35% від загального числа опитаних, з них 35% віддають перевагу екскурсіям, 23% віддають перевагу відпочинку на морі, 23% опитаних, важко відповісти, 11% хотіли б бачити, поздоровлення дітей, 6% опитаних хотіли б побувати на лекціях з психології, 6% опитаних не мають конкретних переваг. Таким чином, виходячи з отриманих результатів, можна відзначити відносну пасивність працівників даного підприємства стосовно проведення, організації а також участі в заходах.

При визначенні значущості чинника наявності пільг можна проаналізувати дані наступних питань. На питання чи «Користуєтесь ви системою можливих пільг?» дали відповіді 64%, вони розділились наступним чином: 83% не користуються системою можливих пільг; 16% користуються іноді, але не всіма. На питання чи «Всі пільги надаються?» відповіли 58% учасників дослідження, з них 57% відповіли, що пільги не надаються; 39% дали відповідь - частково надаються; невелика кількість чоловік (3%) дала позитивну відповідь

Проведення практичних досліджень як складова професійного становлення фахівців у вищому навчальному закладі

«так». З даного питання повинно бути виявлено наскільки досконалою системою пільг, що надається. Прослідкувавши взаємозв'язок відповідей на дане питання, із стажем роботи респондентів, можна зробити наступний висновок: 75% осіб тих, що пропрацювали на підприємстві менш одного року, відповіли, що пільги не надаються. 50% опитаних (стаж від 1 до 10 років) відповіли, що пільги частково надаються. І всього 14% (стаж від 10 років і вище) дали позитивну відповідь. Такі дані показують, що про наявність пільг на підприємстві більше обізнані працівники, що пропрацювали більше року.

Актуальність чинника надання житла можна проаналізувати за наступними результатами: у питанні про пріоритети в стимулах праці тільки 22% учасників дослідження відзначили «надання житла». При цьому з них по 6-ти бальній шкалі цей стимул поставили на останнє місце 43%. На перше місце його взагалі ніхто не поставив.

Інші дані показують, що як причину звільнення відсутність надання житла відзначили тільки 41% опитаних, з них на перше місце даний чинник поставили 4%, також як і на останнє, більшість, а саме 26% поставили цю причину на середнє - 3-є місце.

На питання «Якщо вам буде надано житло, то Ви віддасте перевагу роботі на даному підприємстві іншим роботам?» відповіло тільки 79 % зі всіх опитаних. З них більше половини, а саме 65,8 % погодилися. Але при цьому 29 % відповіли «не знаю», а 5 % навіть відповіли «ні». Аналіз взаємозалежності даного питання від віку опитаних показав, що цікавить надання житла учасників дослідження всіх віків. Але цікавий той факт, що 100 % респондентів у віці від 41 до 60 років показали повну зацікавленість в наданні житла, а найменша зацікавленість у опитаних у віці від 18 до 30 років.

Такі результати дозволяють припускати, що працівники ні стільки відмовляються від надання житла, скільки не вірять в можливість його отримання. Можна припускати, що респонденти старшого покоління на згадку про минуле надання державою житла мають хоч якусь надію, а молоде покоління надання житла не розглядають як можливу перспективу.

Таким чином, дослідження дозволило зробити наступні висновки. Такі чинники задоволеності працею як, проведення культурно-масових заходів і взаємовідношення співробітників з керівництвом і колегами є різними по своїй значущості. Так наприклад, проведення культурно-масових заходів є не таким важливим чинником, як взаємини співробітників з керівництвом і колегами.

Проаналізувавши матеріальні стимули, а саме надання житла і наявність пільг на даному підприємстві, було виявлено, що вони мають однаково низьку значущість для учасників дослідження, в порівнянні з іншим найбільш значущим матеріальним чинником, таким як заробітна

плата. Проте резерви заробітної плати на цьому підприємстві не дозволяють сприяти її збільшенню. Тому на перший план виходять нематеріальні чинники, як засоби підвищення задоволеності працею. Виходячи з цього, дане підприємство потребує поліпшення нематеріальної системи залучення працівників до праці, а також розробки мотиваційної системи.

Отже, здійснене дослідження дозволило студентам отримати практичний досвід, який вдало доповнив теоретичні знання, отримані в аудиторії, раціонально аналізувати проблему, а також отримати можливість спілкування з трудовим колективом та керівництвом підприємства, що стане у пригоді у майбутній професійній діяльності.

Горпинич О.В.

к.філос.н.,

доцент кафедри соціології ЗНУ

СИСТЕМА ОСВІТИ В ТРАНСФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Умови існування людства на початку ХХІ століття обумовлюють необхідність до нової стратегії розвитку суспільства на основі знань, інформації, високоефективних технологій. Формування сучасної системи освіти, що відповідає цим цілям, - один із найважливіших пріоритетів для всіх країн і народів світу. Сьогодні освіта як ніколи перебуває у центрі особистісного та суспільного розвитку.

Напрямки глобального розвитку істотно зумовлюють зміст соціальних реформ у цілому і оновлення сфери освіти, а також трансформацію вищої школи зокрема. Тому розвиток освіти все частіше піддається прискіпливому аналізу і коригуванню. Суспільство і освіта – єдина, взаємопов'язана система. Модернізація освіти – соціально детермінований, керований процес. Його зміст та спрямованість визначається через існуючі в суспільстві політичні механізми взаємодії різноманітних інтересів (класових, корпоративних, професійних тощо), характер їх прояву в освітній політиці, в діяльності її основних суб'єктів, перш за все держави.

Однією з характерних ознак нашого часу є розвиток гуманітарної концепції. Суть її полягає в тому, що саме людина - її культура, рівень розвитку та інші основні людські характеристики є метою історичного та соціального прогресу. Також посилюється усвідомлення об'єктивної цільової значущості людини (індивіда, особистості, індивідуальності).

Разом з цим зростає значення різномірної соціальної практики, ускладнюються усі сфери суспільного життя, у яких функціонує людина як суб'єкт. Усе більше усвідомлюється роль людини як суб'єкта