**Адаптация выпускников на предприятиях машиностроения.**

Быстрова Светлана Анатольевна

преподаватель общепрофессиональных дисциплин

ГБПОУ КК « Армавирского машиностроительного техникума»

Важным этапом профессиональной адаптации выпускников среднего профессионального образования является получение теоретических знаний и приобретение первоначальных практических навыков. Практические навыки студенты в основном получают при прохождении производственной практики на предприятии. На этом этапе им приходится сталкиваться с рядом сложностей, таких как:

- отсутствие заинтересованности у работников предприятия в организации на своей базе практики студентов;

- недостаточно времени студенту для приобретения реального опыта работы;

- отсутствия тесной связи между теоретическим курсом и программами практик;

- осуществление методического руководства студентов на практике инструкторами производственного обучения и кураторами лишь формально;

- отсутствие должного обеспечения уровня учебно-производственной базы для практического обучения индивидуально;

- неэффективность оплаты труда наставников и руководителей практики;

- отсутствие долгосрочных партнерских отношений учебных заведений с предприятиями.

- недостаточное осознание социальной значимости качественной организации практики студентов на производстве;

Разрешаемые лишь частично - эти проблемы негативно сказываются на этапе профессиональной адаптации молодых специалистов на производстве. Руководители хотят видеть у себя грамотных, исполнительных, активных, инициативных работников, с опытом работы. Они часто недовольны уровнем подготовки молодых кадров. Однако взаимопонимание может быть достигнуто, только при совместной деятельности образовательных учреждений и работодателей.

Итоги практики очень важны для студентов. Обобщение в отчетах собранного материала на предприятии, использование полностью или частично в курсовых и творческих технических проектах, которые можно использовать и воплотить в жизнь, вызывает интерес не только у студента, но и у будущего работодателя.

Оканчивая учебное заведение, выпускники имеют определенные теоретические и практические знания по профессии, становятся работниками конкретного предприятия, им необходимо принять его организационные требования: режим работы и отдыха, положения, должностные инструкции, распоряжения администрации, приказы, а также совокупность социально-экономических условий предоставляемых предприятием. Процесс взаимного приспособления сотрудника и организации будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника, тем быстрее и лучше он понимает свою роль в коллективе, происходит процесс адаптации.

По направлению адаптации подразделяются: производственная и непроизводственная.

Адаптация на производстве – процесс приспособления молодого специалиста к окружающим его внешним и внутренним условиям среды.

В социологии и психологии выделяют социальную и производственную адаптацию.

Адаптация социальная – процесс взаимодействия личности или социальной группы со средой социальной; включает условия норм и ценностей среды в процессе социализации, а также изменение, преобразования среды в соответствии с новыми условиями и целями деятельности.

Производственная адаптация включает: техническую, биологическую, социально – психологическую:

- адаптацию техническую (технологическую) – связывают обычно с начальным этапом профессионально-трудовой деятельностью человека. Фактически она начинается еще во время обучения профессии, образования профессионального, когда не только усваиваются знания, навыки, правила, нормы поведения, но складывается характерный для работников данной профессии образ жизни;

- биологическая адаптация – приспособление индивидуума к окружающей среде и к существующим условиям;

- социально-психологическая адаптация – приспособление человека как личности к существованию в обществе в соответствии с требованиями этого общества и с собственными потребностями, мотивами и интересами. Включения в процесс, приспособление выпускников учебных заведений к профессиональной деятельности, условиям труда, новому коллективу и достижения им в оптимально короткое время требуемой производительности труда.

Машиностроение является важнейшей отраслью промышленного комплекса России. Роль машиностроения в индивидуальном развитии национального хозяйства, в ускорении научно-технического прогресса должна возрастать. Экономические показатели некоторых машиностроительных предприятий России имеют прибыль. Это благоприятный показатель. Однако в развитии машиностроительного комплекса просматриваются неблагоприятные тенденции по снижению уровня рентабельности по ряду товарных позиций, последовательно повышаются затраты на один рубль производимой продукции. Промышленность сегодня производит большую часть машин достаточно скромного качества. Достаточно серьезно в машиностроении стоит вопрос «кадровой политики». За период с 1995 по 2015 годы численность рабочих сократилась на 1 миллион 688 тысяч человек. Для подготовки квалифицированных станочников четвертого разряда потребуется не менее трех-пяти лет, так как на отдельных предприятиях машиностроения средний разряд их составляет 3,6- 4,2. Сокращение численности работников в отраслях машиностроения напрямую связано со свертыванием производства. Многие высококвалифицированные рабочие и инженеры имеют возраст 50-65 лет.

Критерием эффективности деятельности любого предприятия является максимизация прибыли. Как известно, максимизировать этот показатель можно тремя путями: увеличением цен на выпускаемую продукцию, увеличением объема продукции, **снижением издержек** **производства**. Государству необходимы значительные меры по повышению качества подготовки молодых рабочих и специалистов среднего и высшего звена. Принять меры к созданию благоприятных условий производственной адаптации выпускников технических учебных заведений всех уровней, адаптации молодого поколения на предприятиях машиностроительного комплекса. В условиях введения новых механизмов хозяйствования, научно-технического прогресса и модернизации оборудования, важность проблемы адаптации встает еще острее.

Регулирование адаптации предполагает проведение системы мероприятий, направленных на ускорение адаптации новых работников и выпускников учебных заведений. Реализация целостной системы мер, действующих постоянно, позволяют успешно управлять процессом адаптации на производстве.

На предприятиях действуют специальные программы по адаптации выпускников: работают учебно-методические советы, институт наставничества, встречи с руководителями и главными специалистами, обучения на производственно – технических курсах, целевого назначения, курсах по изучению передовых приемов и методов труда.

Учебно-методические советы на предприятии создаются на общественных началах. Основными задачами учебно-методического совета является: рассмотрение предложений по улучшению системы организации профессиональной подготовки работников на производстве для непрерывного роста их мастерства в условиях перехода к рыночным отношениям при изменчивости условий социально-экономических процессов.

Учебно-методический совет рассматривает и вырабатывает рекомендации для углубления и расширения знаний навыков и умений работников по имеющимся у них профессиям до уровня соответствующего требованиям современного производства, производственной адаптации работников на производстве, совершенствованию учебно-методической базы и качества обучения, изучению передовых приемов и методов труда, связи учебных заведений с производством.

Организация производственно – технических курсов на предприятии позволяет работникам предприятий углубить и расширить свои знания и умение, повысить квалификацию до очередного разряда или категории.

Организация курсов целевого назначения на предприятии в соответствии с тематической направленностью позволяют работникам изучение нового оборудования, изделий, материалов, технических процессов, средств механизации и автоматизации и требования их безопасной эксплуатации, НОТ, вопросы экономики и повышения качества выпускаемой продукции и другие.

Школы по изучению передовых приемов и методов труда организуются с целью массового освоения работниками одной профессии передовых приемов и методов труда квалифицированных специалистов и новаторов производства.

 Адаптация, как продолжение, взаимное приспособление работника и организации основу которого составляет постепенное вхождение работника в новые профессиональные и социально-экономические отношения условия труда, рассматриваются Кибановым А.Я. в качестве процесса уже непосредственно внутри организации.

Согласно учебному пособию «Управление персоналом» под редакцией Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина, процесс адаптации можно разделить на четыре этапа:

Этап 1. Оценка уровня подготовленности новичка. Подготовка выпускников велась с отрывом от производства (без отрыва) - это необходимо для разработки наиболее эффективной программы адаптации.

Этап 2. Ориентация – практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями предприятия.

Этап 3. Действительная адаптация. Этап состоит в приспособлении новичка к своему статусу и включение его во взаимодействия с коллективом. На данном этапе молодой работник нуждается в максимальной поддержке его активных действий в различных сферах, проверки на себе полученных знаний, оценки эффективности деятельности, взаимодействия с коллегами.

Этап 4. Функционирование. Этим этапом завершается процесс адаптации, он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе.

Смена этапов вызывает у работника состояние тревоги, сопротивляемости, неуверенности, стресса, поиска выхода, потребности активного освоения неизвестного.

Сроки адаптации выпускников в значительной степени зависят от организации процессом управления адаптацией работников на производстве и установлению таких отношений сотрудничества работника и коллектива, которые в наибольшей мере обеспечивают эффективный труд, удовлетворение материально бытовых и духовных потребностей обеих сторон.

Список использованной литературы

1.Большой Энцеклопедический словарь.

2.Лейбин А. Словарь-справочник по психоанализу,2010.

3. «Энциклопедический словарь работника кадровой службы», под ред. В. М. Анисимова.

М: ИНФРЛ – М, 1999, 650с.

4. Базарова Т. Ю. Ефимова Б. Л., Управление персоналом, М: изд. ЮНИТИ, 2015, 422с.

5. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации М.: изд. ИНФРА, М., 2013, 638с.

6. Ламскова О. М., Маусов Н. К., «Адаптация персонала в организации Управление персоналом» 2004.

7. Валина В. А. Методы адаптации персонала «Управление персоналом» 2010