

V souladu s postupně budovaným systémem kádrové a personální práce a za účelem získání potřebných informací o různých sociálních skupinách pracovníků jsme v národním podniku Škoda Plzeň provedli psychologické vyšetření a sociologický průzkum absolventů vysokých škol, kteří nastoupili do zaměstnání v r. 1970.

Cílem práce bylo:

- I. Zjistit základní informace potřebné pro práci s nově nastupujícími absolventy vysokých škol, a to:
 - 1) Základní informace o osobním a rodinném životě v době studia:
 - a) rodinné poměry v době studia;
 - b) podmínky studia a dosažené výsledky na střední škole;
 - c) podmínky studia a dosažené výsledky na vysoké škole;
 - d) případné zaměstnání před nástupem na vysokou školu.
 - 2) Postoj pracovníka k jeho současnému zařazení v podniku:
 - a) zda chtěl do podniku nastoupit;
 - b) v jakém oboru činnosti chtěl pracovat;
 - c) zda je s nynějším zařazením spokojen.
 - 3) Plány pracovníka do budoucna:
 - a) rodinný život;
 - b) jakou pracovní činnost by chtěl vykonávat;
 - c) perspektivní životní cíl.
- II. Provést psychologické vyšetření pracovníků, zaměřené na jejich schopnosti, zájmy a osobní vlastnosti.

Byli jsme si vědomi toho, že šetření provádíme v době charakterizované dvěma pro jejich nástup nepříznivými okolnostmi:

- a) ztíženými podmínkami umísťování nových vysokoškoláků v důsledku jejich vyššího počtu;
- b) racionalizačními opatřeními podniků

vyplývajících z úkolu převést určitou část pracovníků z řídicího a správního aparátu do výrobní oblasti nebo předvýrobních složek.

Zkoumaný soubor sestával z 46 inženýrů (tj. cca 70% všech nových vysokoškoláků), kteří do podniku nastoupili v r. 1970.

Metodika šetření

- a) Psychologické vyšetření a sociologický průzkum provedený skupinově (12 účastníků ve skupině):¹
- b) Individuální pohovor s každým inženýrem, vedený zvlášť psychologem a zvlášť sociologem. Součástí pohovoru, který prováděl sociolog, bylo upřesnění a doplnění údajů v sociologickém dotazníku. Cílem pohovoru psychologa bylo upřesnění anamnestických údajů, interpretace výsledků psychologického vyšetření a formulace závěrů vyšetření ve formě doporučení, jak pracovat s novým inženýrem v adaptační fázi nástupu.

V tomto článku se budeme zabývat některými problémy studijní a pracovní problematiky.

I. Studijní výsledky a profesionální orientace

Většina absolventů vysokých škol přicházejících v posledních letech do podniku Škoda jsou absolventi Vysoké školy strojní a elektrotechnické v Plzni (VŠSE). Spjatost podniku s touto školou dokládá skutečnost, že 45 zkoumaných inženýrů je jejími odchovanci.

Převážná část absolventů přešla na vysokou školu přímo ze SVVŠ, bez předběžné praxe, a vyvstává u nich tedy problém vhodného a účinného uvedení do zaměstnání formou nástupní praxe. V té době by se měli v dostatečné míře seznámit s těmi

¹ K testování hypotéz byl použit χ^2 test, v některých případech Smirnov-Kolmogorovův test. Jako statisticky významná bylo brána 1% a 5% hladina významnosti.

Poř. č.	Test — dotazník	Charakteristika testu
1	Úvod	Vysvětlení cíle vyšetření v souladu s připravovanou směrnicí o výběru a přípravě talentovaných pracovníků
2	Sociálně psychologický dotazník	Dotazník umožnil získat o pracovníkovi podrobnější informace (z oblasti studijní, sociální a pracovní) potřebné pro rozhodování o perspektivě pracovníka. Získané informace byly vyhodnoceny a využity: a) k doplnění psychologického vyšetření jako zdroj znalostí o osobních vlastnostech, schopnostech a sociálním prostředí; b) k získání znalostí o nových inženýrských pracovnících jako sociální skupině.
3	Test Relace	Verbální inteligenční test, který byl použit v souladu se závěry zprávy o psychologickém vyšetření talentovaných pracovníků. Hodnocení bylo provedeno podle statistického zpracování výsledků vyšetření u 192 inženýrů — pracovníků podniku.
4	Test Názorové řady	Nonverbální inteligenční test, použití obdobné jako u testu Relace.
5	Přestávka	
6	Orientační inventář (dotazník)	Dotazník zjišťující základní životní orientaci, způsob reakce osoby na pracovní požadavky, okolnosti v zaměstnání a na spolupracovníky. Hodnotí tři tendence uspokojení: — udělat a dokončit práci; — dobře si rozumět se spolupracovníky; — dosáhnout sebeuspokojení.
7	FACT — mechanika	Měří schopnost rozumět mechanickým principům a analyzovat mechanické pohyby.
8	FACT — obecná řešení	Měří schopnost porozumět základním matematickým pojmům, převádět myšlenky a operace na matematické symboly.
9	FACT — montáž	Měří schopnost představit si vzhled předmětu (jednoduchý konstrukční prvek) sestaveného z několika samostatných částí.
10	FACT — součástky	Měří schopnost umístit a identifikovat určité části celku formou analýzy jednoduchého konstrukčního celku.
11	Přestávka	
12	Cattelův 16 PF dotazník	Šestnáctifaktorový osobnostní dotazník.

Tabulka 1: Údaje o středních školách

Druh školy	Počet absolventů	Místo školy	Počet absolventů
Průmyslová škola strojní	11	Plzeň	34
Průmyslová škola elektrotechn. SVVŠ	4	Jinde	12
	31		
Z toho ženy		Výsledek maturity	Počet absolventů
Průmyslová škola strojní	1	S vyznamenáním	17
Průmyslová škola elektrotechn. SVVŠ	1	Prospěl	29
	7		

útvary a činnostmi, které budou přímo nebo nepřímo souviset s jejich pozdější prací. To je ostatně i často vyslovované přání pracovníků samých — hlavně těch, kteří studovali na SVVŠ — aby před stabilním zařazením do pracovního procesu poznali všechny podstatné souvislosti své práce.

Úspěšnost příslušníků zkoumaného souboru na vysoké škole můžeme posoudit ze závěrečného hodnocení školy. Z 46 inženýrů studovali pouze 3 s vyznamenáním. Napsali jsme, že „pouze“ 3 skončili školu s vyznamenáním; nechceme a nemůžeme tím tvrdit, že je to málo, neboť masový výskyt tohoto stupně hodnocení by asi nesvědčil o jeho hodnotě.

Všichni tři „vyznamenání“ uvádějí, že měli dobré studijní podmínky; pokud jde o materiální podmínky, dva uvedli, že si během studia přivydělávali.

Vzhledem k statistickému zpracování není možno tak malý výskyt určitého znaku hodnotit z hlediska významnosti a průkaznosti.

K počtu zkoumaných pracovníků, kteří ukončili školu s vyznamenáním, možno dodat, že je úměrný procentu vyznamenaných z celkového počtu absolventů VŠSE. V našem souboru má vyznamenání 6,5% absolventů, v základním souboru 5,8%.

Studijní úspěchy můžeme částečně posuzovat i podle výsledků v průběhu studia. V našem průzkumu jsme tyto výsledky podchytili otázkou, zda absolvent pobíral prospěchové stipendium. Zjistili jsme, že z 46 inženýrů jich 32, tj. 70%, studovalo s prospěchem ne horším než 2 a byli tedy školou odměňováni prospěchovým stipendiem. To znamená, že do podniku nastou-

pili v r. 1970 inženýři, z nichž velká většina prokazovala během studia dobré výsledky. Jsou-li učební plány školy a výchova inženýrů v souladu s požadavky a potřebami podniku, je to jistě dobrý výsledek. Navíc je nutno ještě uvést, že ze všech absolventů denního studia, kteří absolvovali školu v r. 1970, pobíralo prospěchové stipendium 49% studentů. V tomto směru je zkoumaný soubor z hlediska prospěchu na VŠ lepší než základní soubor.

Je zajímavé, že u vnějších faktorů, které jsme sledovali, nebyl prokázán významný vliv na prospěch v průběhu studia. Prospěch na VŠ byl nezávislý na:

- pohlaví,
- druhu střední školy (SVVŠ, SOŠ),
- výsledku maturity (s vyznamenáním, prospěl),
- místu střední školy (v Plzni, mimo Plzeň),
- fakultě (strojní, elektro),
- bydliště v době studia (u rodičů v Plzni, u rodičů mimo Plzeň, v koleji),
- materiálních podmínkách (zcela zabezčen, přivydělával si),
- rodinném stavu.

Na otázku, zda střední škola ovlivňuje prospěch na vysoké škole, můžeme tedy odpovědět:

- Nebylo prokázáno, že by absolventi SVVŠ měli lepší prospěch (měřeno stipendiem) než absolventi průmyslových škol. Je ovšem možné, že v některých předmětech by se při podrobnějším zkoumání mohla projevit lepší připravenost absolventů odborné nebo všeobecně vzdělávací školy. V celkové úrovni prospěchu se to však neprojevilo.

- Nebylo prokázáno, že by absolventi středních škol plzeňských dosahovali lepších výsledků než absolventi škol mimoplzeňských.
- Nebylo prokázáno, že by maturanti s významáním měli na vysoké škole lepší prospěch než ostatní.

Na základě těchto zjištění můžeme vyslovit pracovní hypotézu, že úspěšnost studia na vysoké škole ovlivňují nejpodstatnější osobní vlastnosti a schopnosti a dynamika jejich vývoje v období druhého a třetího decenia věku (formování osobnosti dospělého člověka).

Z různých výzkumů^{2,3} zabývajících se problematikou technické inteligence vyplývá, že inženýři jsou nejvíce ze všech technických pracovníků ztotožnění se svým povoláním a že v případě možné volby by si toto povolání většinou opět vybrali.

I v našem průzkumu jsme se na tuto otázku zaměřili. Zjišťovali jsme, zda si zkoumaní jedinci vysokou školu po maturitě sami zvolili a zda by si ji v případě možnosti zvolili znovu.

Devět pracovníků odpovědělo, že ze střední školy chtěli jít studovat původně na jinou školu než VŠSE (stavební, chemii, dějiny umění, pedagogickou fakultu). Když se na tyto školy nedostali, přešli na VŠSE.

Při hodnocení současné situace, tj. po vystudování vysoké školy a po nástupu do zaměstnání, vypadá obraz trochu jinak: 30 absolventů by znovu volilo školu, kterou vystudovali, ale 16 (mezi nimi statisticky významně více žen) by volilo jinou školu. Původních 20% těch, kteří nemohli realizovat svoji volbu školy, vzrůstá na 35% (preferování volby – medicína, institut tělovýchovy, architektura, humanitní obory, konzervatoř, filosofie, chemie, stavební obor, dopravní obor). U některých absolventů se tyto vyhraněné zájmy projevují např. v tom, že mají snahu po určité době přejít učit na některou školu, někteří je realizují formou mimopracovních zájmů.

Jak však vyplynulo z individuálních pohovorů, až na výjimky se se svým zaměřením ztotožňují a pokládají je za své budoucí povolání. I když tedy identifikace se školou není zdaleka jednoznačná (v případě možnosti by třetina absolventů volila jinou školu), projevuje se po jejím absol-

vování skoro jednoznačná identifikace s budoucím povoláním, což je v souladu i s výsledky jiných výzkumů.

V pohovorech s inženýry se však často objevily náznaky obecného hodnocení společenského i pracovního postavení inženýra-technika pracujícího v průmyslu, zvláště v tak velkém podniku, jako je národní podnik Škoda. Projevilo se to v souvislosti s hodnocením identifikace s vystudovanou školou. Někteří dotazovaní uvedli, že by v případě možnosti dali přednost stavebnímu inženýrství, a odůvodňovali to tím, že jednak stavební inženýři a architekti mají vyšší společenskou prestiž, vyšší společenské uznání, neboť jejich práce je více „na očích“ společnosti, více spjata s veřejností, a tím se o jejich výsledcích více ví, jednak také proto, že stavaři-vysokoškoláci se více podílejí na řešení a realizaci celého objektu, např. budov, areálů ap. Inženýr v průmyslu řeší pouze dílčí zařízení, specializuje se na některé součásti, systémy, agregáty, které pak tvoří část celého zařízení. Jako další důvod uváděli, že strojní inženýr (nebo elektro) může svoji specializaci uplatnit skoro výhradně v pracovním procesu, v zaměstnání, kdežto stavař může své znalosti uplatnit v široké míře i v mimopracovní sféře (stavební aktivita jednotlivců i družstev a poptávka po odborných expertizách, plánech, stavebním dozoru ap.).

K těmto názorům jistě mohou být výhrady, uvádíme je však pro informaci.

Do studijní problematiky zařazujeme i problematiku předdiplomní praxe, na jejímž základě zpracovali studenti svoji diplomní práci podle určeného zadání. Většina absolventů (38) absolvovala předdiplomní praxi v našem podniku. Zajímalo nás, jak tuto praxi hodnotí, neboť je to vlastně první pracovní styk studenta s podnikem, který může jeho postoj k podniku podstatně ovlivnit. Odpovědi vyzněly tak, že 35 studentů hodnotilo praxi kladně, 7 hodnotilo praxi kladně, ale uvedli i připomínku a 1 uvedl pouze připomínku. Z připomínek vyplývá, že se nejedná o specifické záležitosti, ale spíše o situaci v podniku: nedostatek prostorů v některých konstrukčních kancelářích, velké zatížení konzultanta, nedostatek materiálů ap. Při pohovorech se většina absolventů velmi

² Sarapata A., Doktor K., *Elementy socjologii przemyslu*, Warszawa 1962.

³ Cech V., Jukl E., *Inženýři v moderním průmyslovém podniku*, ISA Hradec Králové 1970.

pochvalně vyjadřovala o pomoci konzultantů.

II. Pracovní zařazení a počátky adaptačního procesu

Nástup absolventů vysokých škol nebyl v r. 1970 organizován formou umístěnek, absolventi se o místa ucházeli individuálně. Pokud se týká platového zařazení, obdrželi všichni plat podle směrnic, tj. absolventi s vyznamenáním 1600,— Kčs a ostatní 1500,— Kčs.

Tabulka 2: Rozmístění absolventů na pracoviště

Pracoviště	Počet absolventů	Pracoviště	Počet absolventů
Konstrukce	29	Výroba	3
Projekty	2	Technická kontrola	2
Výpočty	1	Zkušebna	1
Výzkum	1	Odbyt	1
Technologie	6		

Specializace studia jednotlivců je podchycena, nepokládali jsme však za nutné ji zpracovávat. Zajímali nás pouze názor absolventů na to, zda jejich specializace odpovídá pracovnímu zařazení. Tuto otázku jsme zařadili proto, že již delší dobu se hovoří o otázce specializace na vysokých školách — zda má být spíše obecnějšího, či užšího zaměření. S tím souvisí i otázka spokojenosti absolventů se zařazením v podniku vůbec.

V tabulce 2 je uvedeno, na jaká pracoviště byli zkoumaní inženýři zařazeni.

Zařazení absolventů bylo provedeno s maximálně možným přihlédnutím ke specializaci, i když toto hledisko nemohlo být ve všech případech dodrženo.

Názor dotazovaných na vlastní pracovní zařazení je patrný z tabulky 3, která uvádí odpovědi na otázku „Jaký je Váš názor na pracovní zařazení v podniku?“, a v tabulce 4, která uvádí odpovědi na otázku „Odpovídá Vaše zařazení vysokoškolské specializaci?“.

Pokud se týká spokojenosti s pracovním

zařazením, nebereme v úvahu odpovědi „nevyužitá kvalifikace“ proto, že se jedná o nástupní praxi, kdy absolventi jsou ve směr zařazování na místa, kde vysokoškolská kvalifikace předsána není. Sami absolventi v pohovorech uváděli, že nejdříve musí získat praxi, poznat různá pracoviště a různé činnosti, než budou definitivně zařazeni do funkcí. Nelze tedy při vstupu do pracovního procesu hodnotit využívání vysokoškolské kvalifikace. To znamená, že pouze u 6 absolventů můžeme mluvit o nespokojenosti s pracovním zařa-

Tabulka 3: Názor na pracovní zařazení

Připomínky k pracovnímu zařazení	Počet absolventů
S pracovním zařazením spokojen	32
Nevyužití kvalifikace	8
Jiná specializace, jiné pracoviště	6

Tabulka 4: Názor na využití specializace

Stupeň využití specializace	Počet absolventů
Pracovní zařazení odpovídá specializaci	30
Odpovídá specializaci částečně	10
Pracovní zařazení specializaci neodpovídá	6

žením na jinou specializaci nebo jiné pracoviště, než na které chtěli být zařazeni.

Podíváme-li se na tabulky 3 a 4, vidíme u jednotlivých odpovědí značnou shodu. Tato shoda je však pouze náhodná. Při testování závislosti mezi oběma uvedenými otázkami nebyl shledán významný rozdíl. To znamená, že na spokojenost se zařazením má vliv nejen možnost využití specializace, ale i druh pracoviště, jak je uveden v tabulce 2. Proto spokojenost se zařazením uvedli i někteří z těch, kteří nebyli zařazeni podle své specializace, a naopak ti, jejichž specializace odpovídá zařazení, projevíli nespokojenost. Můžeme ještě dodat, že oněch 6 absolventů, kteří uvedli nespokojenost se svým pracovním zařazením vzhledem k jiné specializaci nebo proto, že chtěli na jiné pracoviště, jsou všichni zařazeni v konstrukci.

Zajímavé je zjištění vyplývající z testování kombinace *spokojenost s pracovním zařazením* — *prospěch během studia*. Na 1% hladině významnosti bylo prokázáno, že absolventi s lepším prospěchem jsou spíše se svým zařazením spokojeni, kdežto více nespokojenosti se projevuje u absolventů s horším prospěchem.

Názory na spokojenost s pracovním zařazením je možno doplnit o poznatky z pohovorů s absolventy. Absolventi jsou zařazováni do funkcí odpovídajících svojí úrovni funkcím absolventů středních odborných škol a tomu ve většině případů odpovídá i jejich činnost při plnění pracovních úkolů. K tomu se v podstatě inženýři vyjadřují takto: „Tuto práci bych stále vykonávat nechtěl. Je to práce pro průmyslováky a nebyla by využívána moje kvalifikace, naopak bych ji postupně ztrácel. Tato práce je ovšem pro začátek nutná, abychom poznali všechny činnosti, které souvisí s naším oborem. Chtěl bych během

praxe projít více pracovišť a pak být zařazen na takové pracoviště a funkci, kde bych mohl uplatňovat své znalosti a postupně získávat vyšší odbornou kvalifikaci.“

Ukazuje se, že otázka spokojenosti s pracovním zařazením a vykonávanou funkcí se přesouvá do časově vzdálenější oblasti, než je nástupní praxe, a podstatného významu zřejmě začne nabývat po návratu nových inženýrů z vojenské základní služby, tj. za 2–3 roky po absolvování školy.

S otázkou zařazení na pracoviště a pracovní adaptaci souvisí také otázka přijetí na pracovišti a seznámení se s pracovními úkoly i otázka možností do budoucna. Jak vyplynulo z pohovorů, noví inženýři jsou si vědomi, že v období, kdy byli přijímáni, přesahuje počet absolventů vysokých škol okamžité možnosti jejich umístění, zejména vzhledem k organizačním a osobním změnám v rámci organizačních a racionalizačních opatření. Přesto všichni kromě tří uvádějí, že byli na pracovišti přijati dobře a že jsou v pracovním kolektivu spokojeni.

Pokud jde o pracovní perspektivu, odpovědělo 6 absolventů, že s nimi byla pracovní perspektiva projednána, 29 uvedlo částečné projednání perspektivy a 11 odpovědělo, že s nimi perspektiva projednána nebyla ani s ní nebyli seznámeni. Domníváme se, že v úplných začátcích nástupu do závodu je obtížné projednávat dlouhodobou perspektivu a ani to není možné proto, že se v práci ještě nemohly projevit osobní vlastnosti, schopnosti a zájmy pracovníka. Pokládáme proto za dostačující i „částečné“ projednání perspektivy s ukázaním alespoň časově nejbližších možností na pracovišti. Nejedná se vlastně o projednání perspektivy, ale o základní seznámení s možnostmi pracovního zařazení a pracovními úkoly v obecné rovině. I když

Tabulka 5: Pracovní cíl absolventů

Cíl	Počet absolventů
Získat odpovídající povolání, uplatnění vědomostí na pracovišti	7
Dále se vzdělávat, dosáhnout co nejvyšší odborné kvalifikace	12
Uspokojení z práce	8
Být prospěšný společnosti	6
Finanční ocenění, postup	3
Jiné	6
Neuvedeno	4

Tabulka 6: Zájem inženýrů o pracoviště

Volba pracoviště v případě možnosti	Inženýr zaměstnaný 2 – 13 let	Nový absolvent
Výzkum	40,9 %	37,0 %
Vývoj a projekce	35,3 %	41,3 %
Ostatní složky (konstrukce, technologie apod.)	5,1 %	15,2 %
Provoz (operativní řízení)	6,7 %	4,3 %
Vyšší řídicí útvar	9,0 %	2,2 %
Jiné	1,6 %	—
Neudáno	1,4 %	—
	100,0 %	100,0 %

u většiny absolventů (u 74⁰/₁₀₀) byl tento základní požadavek splněn, měl by být pravidlem u všech nově nastupujících pracovníků.

Absolventům jsme položili také několik otázek, týkajících se jejich názorů na budoucnost. Jedna z otázek se týkala životního cíle, kterého by chtěli dosáhnout, a byla rozdělena na oblast pracovní a oblast osobního života. Skoro všichni absolventi uvedli v mimopracovní oblasti tento cíl: *založení rodiny, získání bytu a odpovídajícího materiálního zajištění*. Jaký cíl si kládou v oblasti pracovní, ukazuje tabulka 5.

Můžeme si všimnout, že v odpovědích převládá snaha po uplatnění a dalším zvyšování kvalifikace, což plně podporuje již dříve uvedené názory na spokojenost s pracovištěm a vykonávanou prací. Tyto názory vysoce převládají nad hmotnými zájmy, i když při bližším zkoumání bychom s hmotnými podmínkami jistě velkou spokojenost neobjevili. Spíše by se dalo říci, že od své pracovní angažovanosti očekávají absolventi společenské a hmotné ocenění.

V závěrečné zprávě výzkumu postavení

a role inženýrské inteligence v plzeňské části národního podniku Škoda, který v r. 1966 provedli pracovníci VŠSE v Plzni, autoři uvádějí, že takřka polovina zkoumaných inženýrů uvedla jako motiv vstupu do podniku „předpokládanou možnost odborného uplatnění“, zatímco „platové důvody“ uvedlo jen 0,6⁰/₁₀₀ inženýrů.

Často se poukazuje na to, že vzhledem k využití kvalifikace vidí inženýři své místo hlavně ve výzkumu, vývoji a projekci. Projevilo se to i při výzkumu inženýrů našeho podniku (o němž jsme se zmínili v předcházejícím odstavci), kteří nastoupili do podniku v letech 1953–1964. I my jsme absolventům položili otázku, jaké pracovní zařazení by si zvolili, kdyby měli možnost.

Přestože se jedná o dva soubory podstatně se lišící množstvím pracovních zkušeností, jsou výsledky v obou případech obdobné; alespoň v tom směru, že více než tři čtvrtiny nových i několikaletých pracovníků by v případě možnosti volilo výzkum, vývoj, projekci.

V našem průzkumu jsme se ještě ptali, jakou mají dotazovaní představu o své budoucnosti, na jakém pracovišti nebo

Tabulka 7: Představy absolventů o budoucím zařazení

Funkce, pracoviště	Počet absolventů
Výpočtář, projektant	7
Konstruktor	5
Výzkum, vývoj, teoretická práce	9
Zkušebna	2
Místo, kde by mohl využít kvalifikaci	8
Jiné	5
Nemá konkrétnější představy	10

в какие функции бы хотели работать ввиду своего нынешнего трудоустройства. Ответы приведены в таблице 7.

Как видно, отвечали на эти вопросы выпускники ввиду своего нынешнего трудоустройства в основном с учетом возможности трудоустройства. Это проявилось главным образом в достаточно большом числе ответов: „Немного конкретнее представления“ и „Место, где бы мог использовать квалификацию“. Опять же возникает вопрос о возможности использования квалификации.

Разложение ответов указывает, что выпускники отвечали с определенным сознанием или с учетом возможности трудоустройства. И в беседах часто утверждали, что еще недостаточно знают все о месте трудоустройства или о том, как тяжело в своей будущей деятельности. В каждом случае уже здесь не было выбора между трудоустройством или развитием так однозначно и инженеры видят и в других областях возможности трудоустройства с учетом использования своей квалификации.

Из полученных сведений можно сделать вывод, что, несмотря на то, что сейчас в настоящее время в области трудоустройства выпускников высших учебных заведений, являются новыми инженерами с своим трудоустройством в нашем предприятии преимущественно довольны.

Еще необходимо себе напомнить, что сейчас в основном о трудоустройстве в рамках будущей практики и что в будущем ожидают такой же трудовой деятельности, которая бы отвечала их квалификации, где бы могли бы использовать свои знания.

Это является основным шагом к их дальнейшему адаптации в предприятии. В рамках адаптационного процесса это является важным с ними дальнейшим работать, решить их трудовые и личные проблемы и постепенно же трудоустроить на такую работу, где бы их способности и знания могли бы использоваться при выполнении трудовых и общественных задач.

Резюме

Финал В. - Герман К.:

**Трудовая и социальная проблематика
окончивших курс высших учебных заведений**

Статья занимается анализом психологического исследования и социологического исследования окончивших курс высших учебных заведений, поступивших на работу на национальном предприятии Шкода в 1970 г. Исследуемый коллектив составляет 46 инженеров, т. е. примерно 70% всех выпускников, которые в указанный год поступили на работу на предприятие.

Первая глава касается учебной проблематики и профессиональной ориентации. Большинство инженеров приходит на место своего первого занятия после окончания школы — высшего учебного заведения без профессионально-заводского обучения или без более продолжительного стажа в рабочем процессе. Поэтому необходимо, чтобы окончившие школу во время практики после поступления на работу в должной мере ознакомились с теми формами и их деятельностью, которые будут связаны с их последующим трудоустройством. Большинство инженеров учились с успеваемостью не хуже 4, за что их школа награждала стипендией успеваемости. Не было доказано, чтобы на успеваемость оказывали значительное влияние социальные факторы и результаты учебы в средней школе: тип средней школы, результат экзамена на аттестат зрелости, место средней школы, факультет, место жительства, материальные условия, семейное положение, пол. На основе этого была высказана рабочая гипотеза, что на успеваемость учебы в высшем учебном заведении самым существенным образом оказывают влияние личные свойства и способности и динамичность их развития во время второго и третьего десятилетия.

Не было доказано, чтобы отождествление инженеров с окончившей ими школой было однозначно. В случае возможности нового выбора учебной специальности одна треть избрала бы другую специальность чем ту, которую они изучили. Однако с точки зрения конкретного положения у инженеров наблюдается почти однозначное отождествление с будущей профессией.

Во второй главе говорится о трудоустройстве окончивших вуз и о начале процесса адаптации. Большинство инженеров устроили на работу в конструктор (29), остальных в другие части производства полуфабрикатов или производства товаров. Что касается устройства в процессе труда, то преобладает удовлетворение им; только 6 окончивших вуз указывает, что они не удовлетворены потому, что они хотели поступить на другое рабочее место. Если инженеры сразу после поступления на работу и не размещены по должностям, на которых требуется курс высших учебных заведений, они с этим согласны и сами ссылаются на необходимость получить практику для последующего окончательного устройства в процессе труда. Во взглядах на будущее у инженеров преимущественно проявляется стремление найти применение своим знаниям и далее повысить свою квалификацию.

Интерес инженеров к трудоустройству главным образом направляется на исследования, на опытное производство, на проектирование. Однако оценивая свое конкретное положение на месте работы, инженеры указывают также другие места, на которых могли бы найти себе применение, хотя значительная часть их и не имеет более конкретных представлений об этом — в связи с небольшой продолжительностью своей службы — и свои представления они выражают только вообще работать там, где они могли бы использовать свою квалификацию.

Summary

Fiala V. - Herman K.: Operational and Social Problems of University Graduates

The paper discusses the psychological investigation and sociological research of University graduates who entered jobs in the national enterprise of Škoda Works in 1970. The sample under examination comprises 46 engineers — i.e. about 70% of all the university students who entered the enterprise in the mentioned year.

The first chapter deals with problems concerning studies and professional orientation. For the most part, the engineers enter their first employment after having completed their secondary and university education, without having served any apprenticeship or joined the working process for a longer period of time. Hence it is necessary for the graduates to become acquainted — during the initial stage of their practice — with those departments and their activities which will bear upon their later employee rating. Most of the engineers (70%) studied with no worse marks than 2 and were awarded scholarships for success. Social factors and study results in the secondary school (kind of secondary school, results of the school-leaving examination, location of the secondary school, faculty, place of residence, material conditions, family condition, sex) have not been proved to have any significant influence on the results of university studies. In consideration of this fact, a working hypothesis was formulated that results of university studies are most substantially influenced by personal qualities and abilities, as well as by the dynamics of their development during the period

of the second and third decades of life (formation of the adult personality).

The identification of the engineers with the school at which they graduated did not prove to be unambiguous. If they were given a new possibility of choosing their study orientation, one third of them would choose a different line. However, from the standpoint of the concrete situation, the engineers reveal an almost unambiguous identification with their future profession.

The second chapter discusses the graduates' employee rating and the beginnings of the adaptation process. Most engineers were placed in construction (29), the rest of them in other pre-production or production departments. For the most part, the graduates are satisfied with their employee rating; only six graduates express their dissatisfaction since they wished to be assigned to another workplace. Even though, immediately after entering upon service, the engineers are not entrusted with functions requiring university education, they agree to this and themselves point to the necessity of acquiring practice for their later definitive placement. In their views of the future, most of the engineers reveal an endeavour to apply the acquired knowledge at their workplaces and to raise their qualification.

The engineers' interest as concerns employee rating is mostly concentrated on research, development, projection. However, in evaluating their concrete situations at their workplaces, the engineers mention also other places where they might assert themselves, even if, in view of the short duration of their employment, a considerable part of them is still lacking more concrete ideas.