

Dinamica integrării socioprofesionale a absolvenților școlilor profesionale

Dr. Maria Tudose

Academia „Ștefan Gheorghiu”

În țara noastră dispunem de un sistem de învățământ modern care oferă condiții optime pentru pregătirea la cel mai înalt nivel a tinerilor, pentru formarea lor ca buni specialiști, în toate domeniile de activitate. Prin pregătirea multilaterală a tinerei generații de muncitori, corespunzător exigențelor revoluției tehnico-științifice contemporane, se realizează unul din principalele deziderate ale politicii partidului în domeniul planificării și utilizării raționale a forței de muncă. Școala se dovedește a fi cea mai rentabilă și productivă investiție. În acest sens, tovarășul Nicolae Ceaușescu sublinia că „trecerea la o calitate nouă în întreaga activitate materială și spirituală din țara noastră impune ridicarea nivelului tehnic și calitativ pe ansamblul producției materiale, creșterea rolului științei și învățământului în accelerarea progresului tuturor sectoarelor vieții economice”¹.

În condițiile construirii societății socialiste multilateral dezvoltate în patria noastră, pregătirea tinerei generații pentru munca productivă nu pune numai problema formării unui bun specialist, ci și a unui om de tip nou, cu o înaltă conștiință socialistă, cu un orizont științific și cultural larg, capabil să se integreze noilor sarcini ale construcției socialiste în toate domeniile activității economice și sociale.

Această formare complexă se dobândește prin învățare și practică în școală și în producție. Învățământul profesional în țara noastră nu mai poate fi conceput în afara unei indisolubile legături cu producția și cercetarea. Școlile profesionale asigură elevilor, prin procesul instructiv-educativ, cunoștințele de specialitate și deprinderile practice necesare exercitării meseriilor în care se califică, formarea și dezvoltarea conștiinței lor muncitorești, educarea în spiritul ordinii și disciplinei, al răspunderii pentru îndeplinirea sarcinilor profesionale².

Tineretul este o categorie dinamică, în permanentă transformare, iar cunoașterea lui reală impune o investigație sociologică amplă, concretă, specifică fiecărei categorii de tineri.

¹ Nicolae Ceaușescu, *Cuvântare la adunarea generală a oamenilor muncii de la I.M.G.B.*, București, Edit. politică, 1978, p. 14.

² *Legea Educației și Învățământului*, în „Buletinul Oficial al R.S.R.”, nr. 113/26, decembrie 1978, capitolul 2.

Complexitatea procesului de integrare, interdependența dintre acest proces și structurile economico-sociale și organizaționale, de conducere, impun celui care se angajează în analiza științifică a acestora o concepție metodologică pe cât de riguroasă, pe atât de elastică, astfel încît să poată fi surprinse atât gradul în care s-a realizat, la un moment dat, integrarea socioprofesională a tinerilor, cît și direcțiile, sensurile reale pe care urmează să le capete în cadrul general al dezvoltării viitoare a organizațiilor economice. În acest sens, am efectuat o cercetare sociologică în patru mari organizații economice și grupurile lor școlare din cadrul MIMC, Întreprinderea „23 August”, Întreprinderea de Mașini Grele, Întreprinderea „Vulcan” și Întreprinderea „Autobuzul” (3 000 de subiecți).

Considerăm că există o relativă concordanță între ritmul dezvoltării economice a întreprinderilor constructoare de mașini și procesul de formare și perfecționare profesională a forței de muncă. Pornind de la această relație, cercetarea efectuată urma să dea răspuns la numeroase probleme teoretice și practice. Este adevărat că istoria dezvoltării planificate a economiei naționale (decii și a industriei constructoare de mașini) se suprapune istoriei dezvoltării planificate a procesului de învățămînt, a instituțiilor școlare din țara noastră. Dar, conducerea proceselor economice, dirijarea investițiilor, modernizarea tehnologiilor etc., chiar în contextul cooperării dintre numeroase ramuri și domenii ale economiei naționale, pot fi realizate mult mai riguros decît procesul de formare profesională a forței de muncă. Nu ne referim, în cazul dat, la dificultatea pregătirii ca atare, ci, mai ales, la faptul că, odată ce pregătim profesional o anumită cantitate de forță de muncă, nu putem presupune și integrarea ei de la sine în structurile economice pentru care a fost pregătită. În acest scop, am cercetat evoluția formării și utilizării forței de muncă în cele patru întreprinderi. Acest gen de abordare este justificat și de ipoteza conform căreia eventualele discrepante dintre dezvoltarea tehnică și tehnologică a unităților industriale și structura, sub aspect cantitativ și calitativ, a forței de muncă sînt influențate de factori diferiți, în funcție de principalele etape ale dezvoltării industriei românești și a ramurei construcțiilor de mașini. Totodată, se poate menționa faptul că există un echilibru între structura forței de muncă (din punct de vedere cantitativ, al gradului de pregătire profesională, a vîrstelor, al apropierii sau depărtării de locul de muncă) și structura activităților de bază ce se desfășoară în întreprinderile industriale. Investigații preliminare au validat ipoteza conform căreia acest echilibru este tot mai constant în ultimii 4—5 ani.

În cercetarea efectuată la cele 4 grupuri școlare, am căutat să răspundem și la alte întrebări: care sînt factorii principali de orientare profesională a tinerilor; cum s-au cristalizat opțiunile profesionale ale acestora în cadrul școlii; care este ponderea tendințelor de schimbare a profesiei după absolvirea școlii profesionale. În vederea formulării unor răspunsuri veridice am pornit de la cunoașterea opțiunilor profesionale a 1 700 de elevi.

La întrebarea „Cine v-a influențat în alegerea profesiei?” răspunsurile ne arată că, din totalul elevilor anchetați, 51 % declară că au venit la școală neîndrumați de nimeni, 35,4 % afirmă că au fost îndrumați de familie, 4,5 % de către prieteni și 0,1 % de organizațiile U.T.C. Ponderea diferiților factori în orientarea profesională este invers proporțională cu

cea pe care ar fi trebuit s-o aibă acești factori în realitate. Când orientarea are un caracter întâmplător, opțiunea tinărului este și ea întâmplătoare; în multe cazuri, pe parcursul școlarizării, poate să se anuleze gradul de incertitudine din faza de opțiune și în aceste cazuri insatisfacțiile pot să se amplifice pînă la decizia de schimbare a profesiei pentru care tinărul nu are aptitudini. În acest sens, sîntem de acord cu autorii care afirmă că în alegerea întâmplătoare a profesiei sînt incluse în mare măsură și cauzele fluctuației forței de muncă. Referitor la intenția de practicare a meseriei pentru care se pregăteau după absolvire, răspunsurile au evidențiat faptul că 64 % doresc să practice meseria învățată, 18,36 % afirmă că nu, 7,55 % nu știu, iar 10,41 % nu s-au hotărît. Această situație atenționează factorii de conducere din școală că există o premisă a neintegrării la mai mult de jumătate din elevii școlarizați, ceea ce duce la cheltuieli suplimentare individuale și sociale, pentru o nouă reorientare și pregătire profesională a tinărului.

Consecințele negative ale unei opțiuni întâmplătoare se evidențiază mai ales după încadrarea în procesul de producție a tinărului, care se manifestă prin intenția de schimbare a profesiei inițiale, dezinteres și slabă preocupare în muncă, absențe nemotivate, învoiri frecvente de la lucru, întârzieri de la program, rebuturi și accidente de muncă.

După cum atestă datele cercetării, valoarea funcțională a aspirațiilor profesionale ca motive de opțiuni profesionale nu se mențin ca un factor constant pe parcursul școlarității. „Dirijarea educațională a procesului de intelectualizare, de socializare și de umanizare a motivelor primordiale, respectiv de interiorizare a sistemului de valori socioculturale și de conduite psihosociale vizează, în ultimă instanță, apropierea elevului de viitorul său rol profesional. Aceasta echivalează cu inserțiunea adolescentului în universul sociocultural al adultului”³. Pe această poziție se situează numeroși sociologi și psihologi⁴.

În timpul școlarității, tinărul are posibilitatea să-și cunoască forțele să-și confrunte aspirațiile cu posibilitățile reale dezvoltate în procesul învățării, ceea ce-i crează sentimentul de încredere sau neîncredere în viitorul său profesional. Școlii îi revine, în acest sens, sarcina de a evita, în procesul de orientare profesională, discordanța dintre randamentul școlar și direcționarea aspirațiilor tinerilor.

Din cercetare a reieșit că conducerile grupurilor școlare acordă grijă îmbinării instruirii practice cu pregătirea tehnologică a elevilor, cu educația profesională, în scopul formării unor muncitori bine pregătiți, cu potențe profesionale reale, capabili să facă față sarcinilor complexe din întreprinderile constructoare de mașini. Educația tehnologică apare ca o nouă dimensiune a personalității muncitorului modern, o condiție a pregătirii tineretului în vederea integrării profesionale.

³ A. Chircev, *Concordanța dintre randamentul școlar și aspirațiile profesionale*, în *Studii de orientare școlară și profesională*, București, Edit. didactică și pedagogică, 1971, p. 23.

⁴ Vezi: R. Linton, *Fundamente culturale ale personalității*, București, Edit. științifică și enciclopedică, 1978; I. Holban, *Orientarea școlară*, Iași, Edit. Junimea, 1973; J. Drevillon, *Orientarea școlară și profesională*, București, Edit. didactică și pedagogică, 1973; R. Gal, *L'orientation scolaire*, Paris, Presses Universitaires de France, 1955; M. Chivirigă, *Tendințe contemporane ale orientării școlare și profesionale*, București, Edit. didactică și pedagogică, 1976.

Funcția integrativă, pe care o exercită întreprinderile industriale în cadrul cărora se efectuează instruirea practică a elevilor, a fost urmărită pe mai multe planuri : **a.** cunoașterea locului de muncă a elevului ; **b.** formarea deprinderilor de muncă industrială, a atitudinilor și trăsăturilor comportamentale impuse de specificul colectivelor industriale ; **c.** cunoașterea de către întreprindere și elevi a solicitărilor impuse de locul de muncă ; **d.** condițiile igienice, ergonomice, tehnica securității muncii, organizarea muncii la nivelul întreprinderii și formației de lucru ; **e.** activitatea practică în cadrul întreprinderilor, care prilejuește un contact direct al elevilor cu muncitorii din secții, unde se stabilesc diferite tipuri de relații care influențează comportamentul viitorului muncitor ; **f.** dezvoltarea dorinței de autoperfecționare profesională și de creștere a randamentului muncii în timpul practicii ; **g.** influența exercitată de muncitorii care constituie prototipuri — modele vii care influențează asupra trăsăturilor moral-politice ale tinărului în formare, contribuind la formarea conduitei muncitorești, a aspirațiilor lor profesionale.

Considerăm că integrarea profesională face parte din procesul integrării sociale și ar putea fi caracterizată ca modalitate prin care tinărul a obținut deja o calificare, este încadrat în muncă, reușește să se adapteze la condițiile specifice procesului productiv, la modificările acestuia determinate de revoluția științifico-tehnică. Integrarea ca proces se află la intersecția unei multitudini de factori care acționează asupra individului sau asupra sistemului integrator. Urmărirea acestor două sisteme ne oferă posibilitatea de a sesiza mai ușor originea factorilor de influență a integrării sau neintegrării, precum și evoluția procesului. După părerea noastră, asupra integrării sociale și profesionale acționează o serie de *factori* care influențează sensul, nivelul, gradul, ritmul și direcțiile integrării. Astfel, fără a avea pretenția unei enumerări complete, vom reține pe cei mai importanți, și anume : **a.** orientarea profesională ca treaptă, premisă fundamentală a integrării ; **b.** pregătirea profesională în școală reprezentând începutul modelării tinărului în raport cu cerințele profesiei ; **c.** conținutul și formele în care se realizează procesul instructiv-educativ în școala profesională ; **d.** condițiile economice, sociale și politice ce pot asigura sistemul integrator pentru tinărul ce se integrează (cointeresarea materială și morală, sistemul de promovare, activitatea organizațiilor politice și obștești, tipul de conducere etc.) ; **e.** gradul de pregătire culturală, profesională a tinerilor ; **f.** interesele lor ; **g.** structura psihologică a tinărului (sentimente, atitudini, motivații, opinii, convingeri, comportamente) concretizate la nivelul personalității lui.

Procesul integrării mai este determinat și de o serie de alți factori, obiectivi și subiectivi, cum ar fi : vârsta, prestigiul profesiei, vechimea în profesie, nivelul de pregătire cultural-profesională, coeziunea grupului, atitudinea conducătorilor, satisfacția muncii, racordarea mai puternică a programului de perfecționare și de reciclare la cerințele dezvoltării în perspectivă a unităților economice.

La întreprinderile studiate au fost reținuți următorii indicatori ai integrării tinerilor în activitatea profesională : randamentul în activitatea productivă a tinerilor, realizarea sarcinilor de plan, calitatea produselor, îndeplinirea normelor, gradul de participare la activitatea de organizare și conducere a producției și muncii, atitudinea față de muncă și perfecționarea

profesională, influența relațiilor interpersonale din colectivitățile de muncă. Investigația a permis și relevarea principalelor variabile ale integrării în muncă : respectarea normelor tehnologice, comportament economic adecvat normelor specifice colectivității industriale unde-și desfășoară activitatea tinărul, stabilitate profesională, capacitatea de reducere a efortului, coordonarea mișcărilor, creșterea vitezei de execuție a sarcinilor de muncă, capacitatea de organizare a locului de muncă, eliminarea timpilor morți, autodisciplina în timpul producției.

Colectivitatea de tineri muncitori din cele patru întreprinderi se caracterizează, în același timp, și prin grade diferite de intensitate a intențiilor de schimbare a meseriei și de părăsire a întreprinderii. Din studiu au reieșit următoarele :

a. cu cât vechimea în meserie și în întreprindere este mai mică, cu atât este mai mare proporția fluctuanților potențiali ;

b. cu cât aprecierea condițiilor de lucru este mai variabilă, cu atât este mai mare proporția fluctuanților potențiali (de exemplu : tinerele fete care practică meseria de sudor, modelier, precum și tinerii care practică meseriile de cazangiu, turnător, formator și care afirmă că lucrează în întreprindere doar pînă la îndeplinirea obligațiilor prevăzute în contract) ;

c. cu cât gradul de instrucție școlară este mai mare, cu atât este mai mare proporția fluctuanților potențiali (tinerii care urmează cursurile liceului seral declară că, la absolvire, vor da examen la facultate, la școli de maiștri etc.) ;

d. cu cât autorealizarea în meserie și satisfacția față de meserie sînt mai scăzute, cu atât proporția fluctuanților potențiali este mai mare. Meseriile care prezintă cele mai puternice proporții de tineri fluctuanți sînt cele de sudor, modelor, cazangiu (la întreprinderea „Vulcan”), turnător, oțelar, forjor (la întreprinderea „23 August” și I.M.G.B.).

Participarea tinerilor la activitatea de decizie la nivelul formației de lucru și la nivelul întreprinderii reprezintă un alt indicator semnificativ al integrării tinerilor absolvenți în munca industrială. În condițiile în care, a încadrare, tinărul a probat calitățile necesare exercitării profesiei, este necesar ca formațiunea de lucru, șeful de echipă să stimuleze participarea lui activă la întreaga activitate a formației de lucru, inclusiv la conducerea proceselor de producție. Cînd apar tendințe nonparticipative, trebuie căutate cauzele neparticipării. Din studiul efectuat, a reieșit că, frecvent, cauzele sînt similare la întreprinderi cu profil asemănător (absenteismul, insatisfacția profesională, relații necorespunzătoare cu colegii, fluctuația în cadrul secției sau atelierului, neadaptarea la programul fix de activitate). Uneori, neadaptarea se poate datora și unor cauze de altă natură : o stimulare greșită materială și morală, un stil de conducere defectuos, condiții grele de muncă, insuficiență în formare. În legătură cu climatul psihosocial din întreprindere, împărtășim concluzia autorilor Th. Müller și P. Silberev, validată de cercetarea sociologică efectuată și în cele patru întreprinderi, conform căreia „o bună politică de personal înseamnă și crearea unor condiții psihologice care să asigure, prin obiectivismul lor, reușita participării ; participanții să se simtă angajați în activitatea propusă, să

aprecieze această activitate, să perceapă legătura dintre viața lor personală și obiectul participării”⁵.

Participarea tinerilor la perfecționarea activității echipelor de lucru, a muncii în întreprindere în general, rezultă și din propunerile făcute cu privire la activitatea productivă, perfecționarea proceselor tehnologice, îmbunătățirea tehnicii securității muncii. Din analiza documentară a reieșit că majoritatea propunerilor au fost făcute la nivelul echipelor de muncă și în cadrul adunărilor generale U.T.C. și mai puțin la nivelul secțiilor. Este necesar să se stimuleze mai mult în cadrul întreprinderilor participarea efectivă a tinerilor pentru a face propuneri, nu numai la nivelele primare, ci și la nivelele superioare de organizare a vieții întreprinderii, cu scopul de a le stimula și dezvolta spiritul de creativitate, de participare și angajare.

Stimularea procesului de participare a tinerilor la luarea deciziilor presupune o preocupare permanentă, intensă și complexă din partea factorilor de conducere politică și administrativă din întreprinderi, în mod corespunzător față de diferite categorii de tineri și ținând seama de faptul că participarea constituie o dimensiune a integrării profesionale și formă concretă de manifestare a democrației noastre socialiste. Analizînd debutul profesional, primirea noilor muncitori, a reieșit că încadrarea tinerilor nu se face întotdeauna în raport cu calificarea obținută în școala profesională. Încadrarea lor în alte meserii conduce la creșterea procentului fluctuației latente și determină distorsiuni în procesul de integrare profesională.

Adaptarea la munca industrială începe din primul an de școală profesională prin practica pe care elevii o efectuează în întreprinderile unde vor lucra după absolvire. Din studiul efectuat la cele patru grupuri școlare a reieșit că, pe parcursul desfășurării practicii de producție, cei care dovedesc mai multă solicitare și dau îndrumările corespunzătoare elevilor sînt, în ordinea indicată de elevi, muncitorii din formațiile de lucru, șefii de echipă, maștrii, șefii de atelier, de secție. Constatăm că cu cît funcția este mai mare, cu atît scade preocuparea pentru îndrumarea elevilor participanți în procesul de producție.

În vederea perfecționării pregătirii practice a elevilor, se impune o mai strînsă colaborare și conlucrare între factorii de conducere din școală și cei din întreprindere ca beneficiar direct al forței de muncă. Studiul sociologic a scos în evidență necesitatea unui efort sporit pentru selecția candidaților în diferite meserii, prin luarea în calcul a aptitudinilor, rezistenței fizice, aspirațiilor și intereselor raționale ale tinerilor.

A reieșit și faptul că muncitorii care primesc elevi pentru a le îndruma practica nu sînt întotdeauna aleși dintre cei mai competenți profesional. Din această cauză, aceștia nu îndrumă elevii în mod corespunzător, folosindu-i adesea pentru diferite activități gospodărești inadecvate.

Datorită minusurilor enunțate, are loc un fenomen de inadaptare profesională la unii absolvenți. Deși nu are un caracter de masă, nu trebuie neglijat de factorii educaționali și de conducere la nivelul întreprinderii, centralei și ministerului, căci, așa cum arăta tovarășul Nicolae Ceaușescu, „atunci cînd ne referim la educația tineretului, cînd este vorba de unele neajunsuri, nu putem să judecăm în procente. Noi nu admitem nici în producție, la piese, rebuturi, iar la oameni cu atît mai puțin (...). Noi trebuie

⁵ Th. Müller, P. Silbereu, *L'homme en situation industrielle*, Paris, Payot, 1968, p. 451.

să luăm toate măsurile ca fiecare tânăr să fie educat și pregătit pentru viață, să nu avem rebuturi de nici un fel”⁶.

Referitor la dorința de schimbare a profesiei se degajă concluzia că numărul fetelor care afirmă că vor să-și schimbe profesia este mare în toate cele patru întreprinderi. Cauza principală o constituie condițiile dificile de muncă, neadaptarea la specificul meseriei (sudorițele), unele relații neprincipiale din colectivele de muncă sau dorința de continuare a studiilor.

Dorința de schimbare a meseriei pentru care a optat tânărul la intrarea în școala profesională s-ar părea că nu are legătură directă în orientarea profesională. În realitate, elevul care nu a cunoscut nimic sau aproape nimic cu privire la meseria aleasă în timpul practicării ei în cadrul atelierului școală sau în întreprindere este supus unui proces psihologic generat de o nouă „reorientare”, de autodescoperirea unor aptitudini, preocupări, pasiuni, pentru un domeniu pe care, inițial, nu l-a cunoscut. În acest sens, considerăm că ar fi mai bine ca reorientarea să se facă din școală și nu după absolvire, când tânărul este integrat în munca industrială din întreprindere.

Concluzii și propuneri

1. În conceperea și organizarea științifică a acțiunii de orientare școlară și profesională un rol deosebit trebuie să-l aibă cercetarea științifică cu caracter interdisciplinar. Cercetările trebuie să pună accentul pe metodologia și tehnica orientării în funcție de nomenclatorul de meserii, de specificul acestora, cit și pe cunoașterea factorilor care perturbă alegerea corectă a unei profesii. În acest sens, este necesar să se asigure profesoriilor, maiștrilor-instructori, pregătirea corespunzătoare în vederea realizării orientării școlare și profesionale a elevilor, prin organizarea, atit în cadrul liceelor pedagogice, a facultăților, cit și a cursurilor de reciclare și perfecționare a cadrelor didactice, a unor cursuri de inițiere teoretică și practică în acest domeniu. Cursurile de perfecționare a maiștrilor, șefilor de ateliere și secții ar urma să se axeze și pe probleme privind relațiile interumane în colectivitățile de muncă industrială;

2. Repartizarea elevilor pe diferite specialități în cadrul școlilor profesionale ar fi mai bine să se facă în cursul primului trimestru, pe baza examenului psihopedagogic, de către psihologul industrial din cadrul cabinetelor de specialitate din întreprindere.

În acest scop, propunem M.I.C.M. să organizeze laboratoare psihosociologice-ergonomice în toate marile întreprinderi sau la nivel de centrale, care să ajute grupurile școlare ce pregătesc forța de muncă. Prin activitatea acestor specialiști s-ar diminua pierderile și fluctuația forței de muncă;

3. În repartizarea absolvenților școlilor profesionale, să se ia în considerare mediile obținute la examenul de sfârșit al școlii, cit și rezultatele, din timpul școlarizării. Această propunere este, dealtfel, în concordanță cu prevederile legale privind remunerarea și promovarea profesională în funcție de calitatea muncii. O asemenea propunere se bazează pe constata-

⁶ Nicolae Ceaușescu, *Expunere la consfătuirea de lucru a activului de partid din domeniul ideologiei și al activității politice și cultural-educative*. 9 iunie 1971, în vol. *România pe drumul construirii societății socialiste multilateral dezvoltate*, București, Edit. politică, 1971, vol. 6, p. 241.

rea că, foarte adesea, repartizarea absolvenților nu se face în funcție de gradul de pregătire, ci doar de locurile libere din secții, ateliere, formațiuni de lucru, ceea ce nemulțumește tinerii care au obținut în școală rezultate foarte bune;

4. La nivelul secțiilor de producție să se organizeze trimestrial ședințe de analiză cu noii încadrați asupra problemelor pe care le ridică, punându-se în discuție, cu prioritate, modul în care maiștrii, șefii de echipă se ocupă de îndrumarea tinerilor, de aprovizionarea cu materialele necesare îndeplinirii normelor de producție. De asemenea, să se discute problemele respectării normelor de tehnica securității muncii, încadrarea tinerilor în disciplina muncitorească, climatul și atmosfera din formațiunile de lucru. La asemenea analize ar urma să participe toți factorii responsabili: secretarul organizației de partid și U.T.C., inginerul-șef, șeful secției, al atelierului, maistrul, șeful de echipă, muncitorii pe lângă care au fost repartizați tinerii, sociologii sau psihologii de întreprindere;

5. Pentru a crește responsabilitatea sectoarelor de producție în ce privește pregătirea profesională a viitorilor muncitori, secțiile care au avut și au în pregătire și formare elevi de la școala profesională să fie obligați să-i încadreze la absolvire în sectoarele respective și să le asigure retribuirea de bază conform categoriei de încadrare a absolventului. În acest fel, se vor înlătura situațiile întâlnite în unele secții, care primesc elevii din școlile profesionale în practică, îi folosesc în diverse munci necalificate, nu se preocupă de pregătirea lor profesională, etică, politică, iar la absolvire nu-i primesc să lucreze pe motiv că nu sint suficient de pregătiți pentru a executa operații complexe;

6. Ca o concluzie generală, remarcăm dorința unui mare număr de absolvenți ai școlilor profesionale de a-și continua pregătirea școlară și profesională, de a se autoperfecționa, cât și faptul că conducerile întreprinderilor sprijină efectiv acest proces. Dorința de autoperfecționare, de ridicare a nivelului calificării este rezultatul gradului de integrare profesională. Integrarea profesională a tinerilor, indiferent de meseria practică, nu poate fi concepută în afara unui anumit nivel de pregătire profesională în raport cu gradul de tehnicitate al utilajelor, de perfecționare a proceselor tehnologice, de policalificare;

7. Integrarea profesională a tinerilor este influențată și de sistemul de retribuire și promovare profesională, de prestigiul social al profesiei practicate și al întreprinderii. În acest scop, considerăm necesar să se țină seama de propunerile majorității tinerilor ca, la încadrarea lor, să se aibă în vedere rezultatele obținute în timpul școlarizării. De asemenea, să se pună de acord diferențele dintre secții, sectoare, ateliere, locuri de muncă atît sub raportul condițiilor de muncă, cât și al retribuirii;

8. În același timp, este de reținut slaba integrare a tinerilor care au absolvit școala în meseriile aferente sectoarelor calde, precum și dificultățile tot mai mari întâmpinate la recrutarea tinerilor pentru formarea claselor de oțelari, turnători, forjori. Se desprinde deci necesitatea unor acțiuni mai ferme pe linia îmbunătățirii condițiilor de muncă în sectoarele calde prin introducerea tehnologiilor moderne, bazate pe automatizarea și mecanizarea proceselor de producție, pe crearea unui microclimat care, treptat, să șteargă deosebirile existente în prezent între secțiile calde și celelalte secții.