

Трудности самореализации и карьерного роста

Социально-профессиональная адаптация молодых специалистов в ракурсе социологии



Ольга ЛИХАЧЕВА,
кандидат
социологических наук

Во всем мире сегодня уделяется много внимания проблеме подготовки высококвалифицированных специалистов, их трудоустройства и карьерного развития. Благодаря тому, что Республика Беларусь сохранила систему распределения молодых специалистов, ежегодно около 20 тыс. выпускников могут реализовать свое конституционное право на труд и получить гарантированное первое рабочее место. Однако просто включение молодежи в трудовые отношения не является подспорьем для стабильного развития организаций и экономики в целом. Более того, в современных условиях рынка труда молодому специалисту может оказаться недостаточно для самореализации и карьерного роста высшего образования, высокой квалификации и отличного качества работы.

Новичок в коллективе

Трудоустройство – процесс многоаспектный, основанный не только на взаимоотношении работодателя и будущего работника, которого, кстати, одни стороны профессиональной деятельности могут удовлетворять (хороший коллектив, удобный график работы), а

другие нет (слабая материальная база, бытовые трудности). Помимо профессиональных качеств для повышения своей конкурентоспособности на рынке труда специалист должен обладать и определенными личностными качествами, такими как целеустремленность, стрессоустойчивость, способность к непрерывному саморазвитию, продуманному риску и так далее.

Молодой человек, окончивший среднее специальное и (или) высшее учебное заведение, может приступить к работе в качестве специалиста. Кодекс Республики Беларусь об образовании, вступивший в силу с 1 сентября 2011 года, разделяет понятия «молодой специалист» и «выпускник». «Выпускник – лицо, получившее образование в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования» [1, с. 1]. «Молодой специалист (молодой рабочий) – выпускник, работающий по распределению

ОБ АВТОРЕ

ЛИХАЧЕВА Ольга Николаевна.

Родилась г. Могилеве. Окончила Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова (2010), аспирантуру при Институте подготовки научных кадров НАН Беларуси (2014).

С 2007 по 2008 год работала в Могилевском институте региональных социально-политических исследований на должности техника I категории. В 2009–2011 годах – преподаватель школы № 1 г. Осиповичи, гимназии № 2 г. Могилева.

С 2013 по 2016 год – научный сотрудник отдела социологии культуры Института социологии НАН Беларуси, с января 2017 года – руководитель этого отдела.

Кандидат социологических наук (2016).

Автор около 30 научных работ.

Сфера научных интересов: социология культуры, социология образования, социология профессий, социология молодежи, конфликтология.

в течение срока обязательной работы» [1, с. 83].

Профессиональную адаптацию рассматривают в социологии как процесс приспособления молодого специалиста к производственной среде и трудовым обязанностям. Это этап первичной адаптации, которая со временем трансформируется во вторичную, когда индивид уже сам оказывает воздействие на профессиональное окружение и стремится реализовать свои потребности в пределах допустимого способа их достижения. На этом этапе адаптационный процесс становится двусторонним: как приспособительным, так и личностным воздействием. Главным условием данного этапа адаптации является стремление индивида реализовать себя как специалиста и как личность. Самореализация молодых специалистов – сложное явление, которое заключается в осмыслении человеком профессиональной реальности, упорядочении межличностных отношений и выработки способов саморегулирования поведенческих стратегий в трудовой деятельности. Кроме того, это процесс профессионально-личностного самоопределения, оптимального взаимодействия с окружающей средой и реализации молодым специалистом своего творческого потенциала.

В связи с необходимостью всестороннего изучения феномена социально-профессиональной адаптации молодого специалиста большое значение имеет структурно-функциональный подход, применение которого раскрывает возможности управления процессом вхождения в профессиональную среду, а также позволяет выявить степень согласованности функций и структуры организации с целями и интересами нового работника. Устойчивость работы организации обеспечивается тем, что в ней есть средства (структуры), с помощью которых она реализует свои потребности (функции), выступающие как предпосылки и как следствия организованной социальной жизни, в том числе пополнение новыми кадрами и содействие их адаптации на рабочем месте.



Центральным для структурно-функционального анализа является понятие функции, которая рассматривается в нем в двух аспектах:

- 1) как роль одного из элементов некоторой целостности по отношению к другому элементу или к системе в целом;
- 2) как такая зависимость в рамках данной целостности (системы), при которой изменения «одного» оказываются производными (функцией) от изменений «другого». На уровне прикладных и / или статистических анализов эта зависимость описывается через взаимоотношения зависимой и независимой переменных.

При этом вводится понятие функциональных связей внутри системы (а также между системами, системой и средой). Соответственно, выделяются и процессы функционирования наряду с процессами производства (ресурсов), воспроизводства (структуры), в совокупности обеспечивающие стабильное существование системы и соотносимые с процессами ее изменения и развития [2, с. 1098].

Включение молодежи в разнообразные и разноуровневые взаимодействия людей, в том числе связанные с профессиональными отношениями, в современном обществе не всегда предопределено и происходит небесконфликтно, например, из-за увеличения периода «взросления» молодежи, затрат вре-

▲ Выпускники Витебского государственного университета имени П.М. Машерова накануне нового учебного года пополнили педагогический коллектив витебской средней школы № 45. 2016 год

мени на самоопределение и обучение избранной профессии. Иерархическое построение социальных статусов имеет мотивационное значение, побуждающее молодежь к достижению все более высоких позиций, социального престижа. Также сегодня сложно говорить о наличии стабильной ценностной системы общества, которая обеспечивает его интеграцию и адаптацию к быстро меняющимся социально-экономическим, политическим, демографическим и другим условиям. Например, американский социолог Рональд Инглхард считает, что «со сдвигом постмодерна сопряжены межпоколенческие изменения в обширном ряде основных социальных норм, от культурных норм, связанных с обеспечением выживания и продолжения рода человеческого, и до норм, связанных со стремлением к достижению индивидуального благополучия» [3, с. 20]. В таком обществе усиливается акцент на самовыражении каждого, субъективном благополучии и качестве жизни, появляется тенденция отхода от жестких норм. Плюралистичность ценностей может создавать сложности в социализации молодых поколений, прохождении ими социального обучения.

Поскольку процесс адаптации молодых специалистов не всегда содержит элементы стабильности и может носить противоречивый характер, это явление изучается и с позиции теорий конфликта. Адаптация, согласно теории австро-американского психоаналитика Хайнца Хартманна, включает как процессы, связанные с конфликтными ситуациями, так и те процессы, которые входят в свободную от конфликтов сферу «Я» [4]. Российский психолог Ксения Абульханова-Славская отмечает: «Личность включается в решение профессиональных задач, которые стоят перед коллективным субъектом деятельности, группой, занимает некоторую позицию в совокупном субъекте, который вырабатывает совместный способ действия. Личность должна обладать способностью к оптимальному соединению с деятельностью общности (ее целями, задачами

и т.д.) и действиями других людей. И это составляет ее совершенно особую задачу. У личности как участника совместной деятельности должны формироваться особые, индивидуальные качества, от которых зависит согласованность действий людей. Считается, что главная линия согласования действий личности и группы, коллектива – это наличие общих целей, принятие личностью целей коллектива. Однако (практика это уже доказала) не всегда достигается реальное единство целей. В совместной деятельности возникают проблемы сработываемости, психологической совместимости людей. При наличии общей программы действий (задания, плана и т.д.) усилия каждого могут быть или согласованы, или не согласованы с усилиями всех» [5, с. 85]. Происходит корректировка интересов и ценностей таким образом, что в результате возникает система обратных связей и конфликт выполняет важную интегративную функцию. При этом конфликтная система выступает более гибкой и регулируемой, чем стабильная, но основанная на подавлении интересов. Попадая в новую трудовую среду, молодой специалист оказывается перед дилеммой принятия (либо неприятия) существующего положения. Что, соответственно, ведет к определенным рискам: выбор может быть навязанным, то есть не совпасть с реальными желаниями и возможностями выпускника. Немецкий социолог Ральф Дарендорф определял ситуацию новичка в коллективе как конфликт части и целого [6, с. 141].

Самореализация или депрофессионализация?

Процесс социальной адаптации, в том числе и в профессиональной сфере, предполагает привлечение и использование значительных ресурсов разного порядка: материальных, профессионально-образовательных, социально-психологических, организационно-управленческих. Их изучение дает возможность учесть потенциал адаптирующейся





◀ Модель социально-профессиональной адаптации молодых специалистов

личности, который представляет собой многоуровневое и многогранное явление, включающее состояние здоровья, особенности социализации, стремление к самосозданию, что позволяет человеку самоутвердиться, получать одобрение окружающих, повышать самооценку, реализовывать свои творческие и карьерные планы. Со стороны внешней среды, в том числе организации, это получаемый статус, условия, стимулы реализации себя в избранной специальности, обмен, взаимодействие с организационным окружением. Схематично процесс социально-профессиональной адаптации представлен на рисунке.

Процесс успешной социально-профессиональной адаптации можно охарактеризовать по следующим признакам: наличие четких профессиональных и карьерных целей, умение управлять имеющимися адаптационными ресурсами, принятие профессиональной роли, высокий уровень мотивации к трудовой деятельности (профессиональная активность).

Среди составляющих адаптационного процесса выделяют:

1) цели, включающие оптимальное сочетание личностных интересов и запросов организации для выработки приемлемого типа социально-профессионального поведения, образцов взаимодействия в социально-профессиональной структуре;

2) ресурсы разного порядка;

3) социально-профессиональную среду, воздействующую на дальнейшее формирование и развитие компетенций, поддержку творческих способностей и профессионального роста;

4) результат адаптации, который может быть представлен полной, частичной социально-профессиональной интеграцией или социально-профессиональным исключением молодого специалиста.

В процессе социально-профессиональной адаптации молодых специалистов возникают три вектора взаимоотношений в системе «организация – молодой специалист»: совпадение мотивов и интересов, частичное совпадение и полное несовпадение. В зависимости от способа разрешения конфликтных ситуаций, выбора адаптационной стратегии и наличия определенных ресур-

сов происходит исключение, полное или частичное включение молодого специалиста в профессиональную деятельность.

Представленная модель работает при условии нахождения путей гармонизации противоречий с тенденцией к стабильному состоянию функционирования организации. Ее реализация в управленческо-организационной деятельности осуществляется с учетом следующих компонентов: эмоционально-мотивационного; когнитивного; процессуального; оценочного. Ответное личностное поведение проявляется по-разному, как регуляция: конформистского поведения, связанного с полным социальным включением; конфликтного поведения, связанного с обособлением индивида; креативного поведения для предотвращения социального исключения.

Как показывают социологические данные, полученные Институтом социологии НАН Беларуси в результате анкетного опроса специалистов сферы культуры Могилевской области и Минска (январь – апрель 2014 г., опрошено 341 человек), 20,4 % молодых специалистов творческих специальностей собираются сменить место работы в ближайшее время. Такие намерения зачастую вызваны конфликтной ситуацией, возникшей в процессе выполнения профессиональных задач. Во время социологического исследования выяснилось, что 18,8 % опрошенных не удовлетворены работой в учреждениях культуры. Среди основных причин называли следующие: не устраивает заработная плата – 58,0 %, нет карьерных перспектив – 11,4 %, не подходит график работы – 8,5 %, неблагоприятный морально-психологический климат в коллективе – 8,5 %, содержание работы не соответствует специальности – 6,3 %.

Результаты экспертного опроса (январь – апрель 2014 год, опрошено 141 человек) показали, что больше половины экспертов указали на недостаточное знание молодыми специалистами содержания работы (64,0 %), то есть при

их подготовке в учреждениях образования уделялось мало внимания практической составляющей. А вот недостаточную подготовку по специальности отметило значительно меньшее число (14,7 %) опрошенных. Можно предположить, что знаниями, умениями и навыками, по мнению экспертов, выпускники учебных заведений обладают на удовлетворительном уровне. При этом в общей сложности результаты социологического опроса указывают на то, что молодым не хватает именно компетенций, необходимых для выполнения профессиональных функций, в том числе связанных с их личностными особенностями. Отмечено, что некоторые из них не умеют работать творчески (22,8 %), у части молодых специалистов и вовсе отсутствует желание работать (22,1 %), определенное их число имеют завышенные представления о себе (18,4 %), часть молодых специалистов (12,5 %) – безответственны. Также социально-профессиональная адаптация, по мнению экспертов, осложняется и проблемами бытового обустройства при переезде в населенный пункт по месту распределения (16,9 %).

Профессиональные знания выступают главным компонентом образования как ресурса адаптации на первом рабочем месте. Для молодого работника неопытность, неорганизованность, непонимание сути некоторых производственных вопросов могут быть трудностями, для преодоления которых необходимо время и поддержка более опытных коллег. Пробелы в подготовке по специальности, связанные с общеобразовательными и узкопрофессиональными познаниями, затрудняют выполнение трудовых обязанностей, снижают авторитет, создают представление о профессиональной непригодности.

Достаточность и соответствие полученных в учебном заведении знаний выполняемой работе по-разному оценивается молодыми работниками и экспертами (таблица).

Соответствие имеющихся знаний у молодых специалистов выполняемой ими работе оценено примерно одинаково

Варианты ответов	Молодые специалисты учреждений культуры	Эксперты
Знаний больше, чем того требует работа	23,5	4,3
Знаний не хватает для выполнения требуемой работы	5,6	26,2
Знания примерно соответствуют выполняемой работе	58,7	66,0
Полученные знания не соответствуют выполняемой работе	5,0	2,8
Затруднились ответить	7,3	0,7

◀ **Распределение ответов на вопрос о соответствии полученных знаний выполняемым трудовым функциям (%)**

Источник: данные исследования Института социологии НАН Беларуси

во как ими самими, так и экспертами, то есть можно утверждать, что содержание учебных программ подготовки работников культуры вполне адекватно их профессиональной деятельности. Однако молодежь явно переоценивает весомость своих знаний, указывая, что их даже больше, чем требует работа, тогда как, по мнению экспертов, многим из них недостаточно компетенций для выполнения трудовых функций.

При проведении исследования была выявлена еще одна проблема: примерно каждый десятый молодой специалист (9,7 %) считает, что работает не по специальности, полученной в учебном заведении, или на должности, которая ниже имеющейся у него квалификации. Нередко работодатели поставлены в сложные условия обеспечения работы организации соответствующими кадрами. Особенно в небольших населенных пунктах, где приходится совмещать несколько направлений, например, кружковой работы, или как-то их замещать из-за нехватки необходимых специалистов, если должность представляется невыгодной с точки зрения оплаты труда. Все это может привести к депрофессионализации личности, переходу в другую сферу, хотя и дает определенный опыт, делает профессиональное развитие более гибким.

Таким образом, адаптация молодых специалистов – это не статичный процесс приспособления к социально-профессиональной структуре, он реализуется через прохождение определен-

ных фаз. На первой фазе – регуляция конформистского поведения, связанного с полным социальным включением, на второй – конфликтного поведения, взаимоуязвленного с обособлением индивида, на третьей – креативного поведения с тем, чтобы не свести его к социальному исключению. Наибольший интерес представляет вторая фаза, так как она является решающей в дальнейшем становлении специалиста.

Приступив к трудовой деятельности, молодой специалист выступает в двух ипостасях – он является не только объектом адаптационных воздействий, но и проявляет себя как субъект. Успешность адаптационного процесса характеризуется оптимальным соотношением приспособления и индивидуализации в его поведенческих установках. ─

ЛИТЕРАТУРА

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]: Кодекс Респ. Беларусь, 13 янв. 2011 г., № 243-З: принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г.: одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.12.2011 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://pravo.by/pravovaya-informatsiya/normativnye-dokumenty/kodeksy-respubliki-belarus/>. – Дата доступа: 18.01.2016.
2. Социология: Энциклопедия / Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. – Минск: Книжный Дом, 2003. – 1312 с.
3. Инглхарт, Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества / Р. Инглхарт // Полис. – 1997. – № 4. – С. 6–32.
4. Хартманн, Х. Эго-психология и проблема адаптации личности / Х. Хартманн. – М.: Ин-т общегуманитар. исслед., 2002. – 143 с.
5. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: «Мысль», 1991. – 158 с.
6. Степанкова, В.М. Понятие социального конфликта в теории Р. Дарендорфа / В.М. Степанкова // Социология. – 1994. – № 5.