

# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ И ВЫВОДЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИОГУМАНИТАРНОГО ПРОФИЛЯ

**П.П. Дерюгин, доктор социологических наук, профессор;**

**Ю.А. Колесникова.**

**Санкт-Петербургский государственный университет**

Приведен обзор исследований социально-экономических условий и факторов трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля. Предложен оригинальный синтез теоретических концепций и результатов эмпирических исследований, демонстрирующий возможность учитывать особенности трудовой социализации молодых социогуманитариев.

*Ключевые слова:* трудовая социализация, факторы трудовой социализации, особенности трудовой социализации молодых социогуманитариев

## THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BACKGROUNDS AND CONCLUSIONS OF THE EMPIRIC RESEARCH OF YOUNG SOCIO-HUMANITARIAN PROFESSIONAL'S WORK SOCIALIZATION

P.P. Derugin; Y.A. Kolesnikova. Saint-Petersburg State university

The article gives the review of researches for socio-economic conditions and factors of young socio-humanitarian professional's work socialization. Authors present innovative synthesis of theoretical conceptions and results of empiric studies which shows possibility to consider aspects of young socio-humanitarian professional's work socialization.

*Key words:* work socialization, work socialization factors, particularities of young socio-humanitarian professional's work socialization

По методике РОМИР специалистов социогуманитарного профиля можно разделить на три категории в зависимости от успешности их адаптации к рынку. К лидерам относятся экономисты и юристы. К перспективным – выпускники факультетов социологии, психологии и международных отношений. К наименее адаптированным – аутсайдеры: история, филология, философия, культурология и педагогика. Такое деление продиктовано задачами, которые ставит современный бизнес перед социогуманитариями. А точками их наиболее активного взаимодействия с современным российским бизнесом служат прагматические интересы: во-первых, маркетинговые исследования – изучение спроса, обследование различных групп потребителей, подведение научной базы под рекламу, торговлю и прочие виды коммерческих услуг; во-вторых, – оптимизация кадровой политики и деятельности коммерческих фирм посредством профотбора, организационного консультирования, различных видов тренинга и так далее; в-третьих, хотя и в меньшей степени, – изучение (а иногда и оправдание) современного российского бизнеса как нового для нас явления.

Ряд показателей свидетельствуют об успешной адаптации социогуманитариев к российскому рынку. Как отмечает А.В. Юревич, главными способами взаимодействия

социогуманитарной науки и рыночной экономики в современной России являются: развитие высшего социогуманитарного образования, обслуживание потребностей отечественной политики, создание наиболее выгодных для бизнеса условий взаимодействия с покупателями и оптимизация внутренних механизмов деятельности коммерческих структур [1].

Трудовая социализация молодых специалистов социогуманитарного профиля, тем не менее, требует особого исследования, поскольку эта проблематика качественно и динамично изменяется, и остается малоизученной в виду целого ряда обстоятельств. Чаще всего считается, что выпускник социогуманитарного факультета в состоянии самостоятельно решать проблемы своей трудовой социализации, имея в виду специфику полученного образования и систему ориентации в тенденциях развития рынка труда.

Эта гипотеза остается спорной и требует доказательств. Результаты исследования теоретико-методологических основ социализации подтверждают, что процесс трудовой социализации может проходить эффективно только в том случае, если он организуется целенаправленно и в этой деятельности задействован широкий круг социальных институтов и организаций, помимо мотиваций самой личности.

Социализация является средством сохранения и воспроизводства всего общества. Это важное положение доказано как непреложный факт в социологии и в ряде социальных наук. Особую роль в процессе общей социализации личности играет одна из ее важнейших составляющих – трудовая социализация.

Однако, научное содержание трудовой адаптации молодежи остается полем большого числа нерешенных проблем. К числу наиболее активно обсуждаемых проблем по указанной тематике можно отнести следующее:

Насколько трудовая социализация молодежи требует особых (специально создаваемых условий) усилий социальных институтов и как это соотносится с индивидуальной мотивацией социализирующейся личности молодого специалиста, что считать целесообразным активностью социализирующейся личности (самостоятельность), или важность социально-педагогических и организационных условий социализации (пассивная социализация);

Каково соотношение общей и трудовой социализации молодежи. В настоящем случае обсуждается целый ряд подходов, по-особому раскрывающих суть процесса трудовой социализации на методологическом уровне:

– трудовая социализация рассматривается как параллельно развивающаяся с общей социализацией;

– трудовая социализация – это этап общей социализации, при этом указывается, что можно выделять дотрудовую, трудовую и посттрудовую социализацию (трудовая стадия социализации охватывает весь период зрелости человека, весь период его трудовой деятельности);

– трудовая социализация – основа общей социализации личности;

– трудовая социализация – это результат общего социализационного процесса, его вершина;

– трудовая социализация – самостоятельный вид социализации и в нем могут быть выделены от 3 до 5 этапов, когда этот процесс изменяется качественно.

Большая часть исследуемых проблем затрагивает вопрос о соотношении трудовой социализации и трудовой адаптации, поиск их общих оснований и различий. Здесь можно выделить общее в процессах социальной адаптации и социализации – это трудовая предметно-преобразующая деятельность, трудовая социализация. Или, напротив, процесс трудовой социализации личности, обеспечивающий ориентацию и адаптацию в мире профессий, овладения конкретной профессией.

Целесообразно подчеркнуть важность выяснения проблем соотношения понятий трудовой и профессиональной социализации (профорентация как средство обеспечения основ трудовой социализации); трудовой и специальной социализации (например, получив

специальность в учебном заведении, человек вступает в трудовую жизнь. Начинается этап его трудовой социализации) и пр.

В подавляющем числе публикаций важными институтами трудовой социализации рассмотрены школа, семья, трудовой коллектив.

Особой проблемой трудовой социализации молодежи в рыночных отношениях выступает обсуждение роли вузов, форм и методов работы профессорско-преподавательского состава по обеспечению эффективной трудовой социализации выпускников–специалистов, выпускников–бакалавров, выпускников–магистров.

В многочисленных исследовательских материалах представлена проблематика трудовой социализации специалистов самых разных профессий. К их числу можно отнести анализ особенностей трудовой социализации инженеров, учителей, военных юристов, офицеров, курсантов, а также людей различных возрастных групп – молодежи, детей, женщин, пожилых людей, трудных подростков, инвалидов, старшеклассников, школьников сельских школ и др.

Обобщая материалы многочисленных исследований по проблемам социализации, можно сделать выводы о важнейших факторах, влияющих на формирование концептуальных подходов к социологическим исследованиям трудовой социализации молодежи, и определить некоторые тренды относительно трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля.

Социологическое исследование предполагает, что трудовая социализация молодых специалистов социогуманитарного профиля носит массовый характер и этот процесс взаимосвязан с множеством особенностей развития российского общества, что, несомненно, указывает на ее обобщающий социальный характер.

С методологической точки зрения правомерность понятия массовой трудовой социализации молодежи поддается теоретическому и мировоззренческому обоснованию, что совпадает с выводами исследования Н.А. Головина и ряда других авторитетных исследователей. Так, в частности, Ю.В. Филиппов, занимаясь социализацией этноса, делает вывод о том, что возможны исследования социализации с учетом субъектов человеческой истории (народ, этнос, нация, класс, социальные группы). Эту методологическую позицию подвергает сомнению Ю. Левада, который, напротив, отмечает, что в рамках эмпирического изучения массового поведения допущение надындивидуальных целостностей запретно или может трактоваться только как наследие привычного человеческого антропоморфизма, который приписывает человеческим множествам способность понимания, оценки, намерения. Существуют так же механизмы поддержания и разрушения массовой социокультурной идентичности.

Обобщая результаты исследования по этой проблеме можно сделать вывод, что трудовая социализация молодых специалистов социогуманитарного профиля является частью общего процесса социализации, и данное положение может служить аргументом в пользу правомерности понятия массовой трудовой социализации вообще.

Носители трудовых норм, ценностей, качеств – субъекты трудовой деятельности (молодые специалисты социогуманитарного профиля) выступают на эмпирическом уровне как отдельные люди, практическое же значение имеют результаты их коллективных действий. Этим подтверждается целесообразность изучения трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля как надындивидуального феномена, а также предполагается возможность сделать это социологическими методами, в том числе используя данные эмпирических исследований.

Сейчас все больший интерес вызывает изучение не отдельных аспектов социализации, а как сложного, кумулятивного процесса, развертывающегося на важнейших стадиях жизненного цикла человека, в том числе это касается и процесса трудовой социализации. Настоящая тенденция находит выражение в ряде работ, посвященных исследованию теоретико-методологических основ политической социализации, инфосоциализации,

кандидатских диссертациях, затрагивающих темы правовой, гендерной, политической, этнической, культурной, посттрудоустройственной и трудовой социализации.

Процессы трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля непосредственно связаны с социально-экономическими изменениями, произошедшими в последние десятилетия, и обусловлены ими. Третья научно-техническая революция оказала значительное влияние на организацию труда и повлекла за собой значительные изменения ценностно-нормативной структуры трудовой деятельности, что непосредственно сказывается и на процессе трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля.

Следует отметить негативные явления, сопровождающие научно-техническую революцию, важные для понимания процессов трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля. Прежде всего, в сфере занятости – это хроническая безработица, в том числе и безработица социогуманитариев. В частности, она является результатом быстрых структурных изменений в экономике вследствие высвобождения большого числа рабочих в старых отраслях. Кроме того, это результат углубляющегося процесса международного разделения труда и, как следствие, массовой миграции рабочей силы, и, наконец, рационализации производства в условиях жесткой конкуренции [2].

В частности, одной из основных идей, связанных с идеей труда социогуманитариев, является идея прогресса. Еще недавно движение вперед было целью, а труд был средством, которое способствовало движению вперед. Наиболее глубокое значение прогресса составляют два тесно связанных между собой убеждения о том, что время на нашей стороне и то, что мы определяем ход событий и единственный ресурс прогресса – это уверенность членов общества друг в друге и общая вера в будущее, в котором они собираются жить.

Современный специалист социогуманитарий имеет дело с реальностью, где важнейший компонент – многосторонние изменения, новые краткосрочные умонастроения. Гибкость применяют к рынку труда, и он предвещает конец социуму, каким мы ее знаем, появляются работы по краткосрочным контрактам.

На практике гибкость проявляет себя, в частности, как основа системы ожиданий работодателей от работников: заинтересованность в выполняемой работе, осознание кооперации как основы успеха, способность делать самостоятельно выводы о требованиях на основе предоставленной информации, пластичность, подчиняемость, высокая скорость реактивности на изменения. Типы гибкости:

- гибкость производственной организации как результат быстрой адаптации к колебаниям рынка и высокотехнологическому оборудованию;
- высокая степень профессиональной мобильности рабочих, умение переходить с одного рабочего места на другое;
- гибкость правил найма и увольнения, упразднение препятствий к этому;
- гибкость зарплаты и слабость правил, ее регулирующих;
- возможность для предприятий обходить систему законных обязательств.

В России стремление к гибкости проявляется в обоих обозначенных смыслах этого понятия, а именно, как объективное явление и как идеология освобождения от пут старой системы, однако, обладает своими специфическими чертами, такими как неформальность, поскольку не утверждена юридически и чаще всего реализуется посредством спонтанной, часто неосознанной, адаптации работников к новым условиям труда. Другая особенность – микромасштабность, как результат существования в сетях неформальных взаимодействий внутри одного предприятия, нежели на уровне всего рынка.

Идея гибкости трудовых отношений также выражена и в ценностных ориентациях молодых специалистов социогуманитарного профиля, что существенно модифицирует процессы их трудовой социализации.

Таковы основные факторы, определяющие принципы социологического исследования трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля.

### **Литература**

1. Мудрик А.В. Социализация человека: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательский центр «Академия», 2006.
2. Семенов В.Е. Ценностные ориентации современной молодежи // Социологические исследования. 2007. № 4.