

УДК 316

Факторы социально-трудовой адаптации и мотивации молодежи в современных условиях**Хизбуллина Р.Р.**

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии, политологии и права
Казанского государственного энергетического университета

**Доробов М.С.**

Аспирант кафедры социологии, политологии и права
Казанского государственного энергетического университета

В статье приводится попытка теоретического обобщения постулатов зарубежной классической социологической мысли (Э. Дюркгейм, М. Вебер, Р. Мертон) как результат осмысления социального феномена адаптации. Представлены научные позиции отечественных авторов об особенностях социальной, социально-профессиональной и трудовой адаптации. На основе эмпирических данных авторского социологического опроса молодежи г. Казани (14–35 лет; n = 475) определен ряд условий социально-трудовой адаптации молодежи и возникающих адаптационных барьеров в социально-трудовой среде. В работе также приведены некоторые данные социологического исследования «Молодежь и карьера в России: амбиции, возможности, барьеры», представленные «ВЦИОМ-СПУТНИК», демонстрирующие социально-трудовые мотивы в процессе трудоустройства. Сформулировано понимание приоритетности экономических и неэкономических факторов социально-трудовой адаптации среди молодежи, а также роли мотивационных и адаптационных мероприятий в процессе социально-трудовой адаптации молодых специалистов.

Ключевые слова: адаптация, социально-трудовая адаптация, молодежь, факторы адаптации, мотивация, трудоустройство

Адаптация является особым социальным феноменом, который может быть рассмотрен с позиций теоретико-методологического и эмпирического знания, базирующегося на принципах, соответствующих социологическому научному представлению.

Исходя из взглядов М. Вебера, адаптацию можно трактовать как результирующую ряда действий по инклюзии индивида в социальный прогресс. Другой социолог, Р. Мертон, сформулировал структуру адаптации, способы и условия ее понимания как ра-

ционального поведения в условиях существующих/заданных в социуме норм. Согласно представлению Э. Дюркгейма, адаптация является интериоризационным механизмом трансформации и приспособления внутренних структур в сознании индивида к существующим представлениям об общественных нормах.

Опираясь на мысль отечественного социолога Л.В. Корель, одним из критериев адаптации можно считать формирование внутреннего социально-психологического состояния адаптанта с наличествова-

нием конкретных решений как внешнего ответа на экзогенную социальную проблему [1].

Как справедливо указывает Г.П. Юркевич, социальная адаптация в рамках научного знания выражается хотя и многообразно, но противоречиво. поскольку процедура ее измерения и интерпретации поливариантна [2].

Отечественный исследователь в области социально-трудовой адаптации С.Н. Богачев отмечает, что под влиянием социально-экономических условий трансформируются виды и основания трудовой деятельности, общественного труда, социально-экономических потребностей и запросов, мотивов, ценностей и пр. [3]. Современными молодыми исследователями (А.А. Ибрагимова, Д.А. Горбачев Э.Р. Нуруллина, А.А. Кубышкина) отмечается необходимость рационализации основных проблематик управления персоналом в организации [4; 5]. Соответственно, исследование особенности адаптации различных социальных групп актуально в период трансформаций современного общества. В данной связи целесообразно рассмотреть социально-трудовую адаптацию молодежи как социальной группы (под которой в социологии понимается поколение людей, проходящих стадии социализации через усвоение образовательных, социально-трудовых, социально-профессиональных и других социальных функций [6; 7]).

Методология и методы. Одними из основополагающих принципов социологического осмысления особенностей адаптации является верификация и квантификация результатов с их последующим научным осмыслением. Эмпирической базой представленной работы выступили данные авторского социологического опроса, проведенного среди молодежи г. Казани (анкетирование молодежи 14–35 лет, $n = 475$ (целевая), октябрь–январь 2023–2024 гг.; количество респондентов сформировано с учетом доверительной вероятности = 97 %; доверительный интервал (погрешность) составил 5 %). Задачи опроса состояли в определении факторов мотивации к трудоустройству, условий социально-трудовой адаптации молодежи и возникающих адаптационных барьеров. В работе также приведены данные социологического опроса (формализованное телефонное интервью), представленного «ВЦИОМ-СПУТНИК» – «Молодежь и карьера в России: амбиции, возможности, барьеры» (2019–2021 гг., $n = 1600$ чел.) [8].

Результаты авторского опроса показали, что для 76 % респондентов уровень предлагаемой заработной платы является приоритетным условием при принятии решения о трудоустройстве. Вместе с тем 51 % респондентов в возрастном

диапазоне 18–29 лет (46 % опрошенных в возрасте 30–35 лет) отметили, что предложение от работодателя о трудоустройстве («job offer») с перспективами карьерного и финансового роста могут быть условием рассмотрения молодым соискателем реальной возможности трудоустройства в данной организации, даже в случае предлагаемой стартовой экономической мотивации меньше ожидаемого уровня. Полученные в результате опроса данные в некоторой степени коррелируют с результатами, представленными ВЦИОМ, где на вопрос о приоритетности факторов при трудоустройстве респондентами был указан «размер заработной платы» – 73 % (в возрасте 18–24 лет), 78 % – в возрасте 25–34 лет (см. рис. 1).

Что касается неэкономических факторов социально-трудовой мотивации и адаптации, которые затруднительно привести к единому знаменателю, но известно, что сегодня в большинстве организаций предусмотрена их реализация через социальную поддержку молодых специалистов посредством социальных программ (корпоративное обучение, наставничество и пр.).

Респондентами определено, что, несмотря на приоритет экономического фактора при трудоустройстве и реализации трудовой деятельности в целом, неэкономические мероприятия, хотя и не являются первоочередными, но отмечены в качестве условий, мотивирующих к трудоустройству в организации, практикующей подобные меры поддержки, а также является существенным подспорьем в вопросе ускорения вхождения в новую социально-профессиональную и трудовую среду организации (51 % утвердительных ответов респондентов).

Возможность профессиональной самореализации в организации, как и в случае с результатами, демонстрируемыми ВЦИОМ, также является одним из значимых условий адаптации, на что указали 56 % опрошенных, поскольку понимание перспектив собственной профессиональной состоятельно-



Рис. 1. Приоритетные факторы в процессе трудоустройства молодежи [8]

сти раскрывает потенциал для профессионального роста, признания и уверенности, как социально-психологической компоненты в процессе адаптации молодого специалиста.

Известно, что социально-трудовая адаптация зачастую сопровождается некоторыми адаптационными барьерами, которые депривуют данный процесс, 31 % опрошенных указали, что одним из таких адаптационных барьеров может стать трудность инклюзии в новый коллектив. Одно из пояснений сформулированных опрошенными к вопросу о трудностях вхождения в новый коллектив как адаптационного барьера состояло в следующем: социально-трудовая адаптация может пройти быстрее и комфортнее в молодежной среде трудового коллектива, где большая часть коллег относится по возрастной характеристике к категории «молодежь». Следовательно, в рамках результатов опроса отметим, что социально-демографические характеристики коллектива как показатель при оценке факторов социально-трудовой адаптации является значимым для современной молодежи.

Далее, согласно данным опроса, среди факторов социально-трудовой адаптации наличие опытного наставника в организации из числа старшего поколения может стать одним из условий нивелирования депривационных трудовых барьеров в процессе социально-трудовой адаптации молодого специалиста 43 % опрошенных согласны, что наличие наставника, обладающего трудовым опытом и профессиональными навыками и относящегося к старшему поколению, облегчает социально-трудовую адаптацию молодого работника.

Подводя итог, обозначим, что, согласно полученным результатам, экономический фактор, хотя и продолжает сохранять лидирующие позиции в вопросе трудоустройства и мотива к труду, неэкономические факторы адаптации, как, например, социально-психологический климат, корпоративная культура, система наставничества, социальные программы развития карьерного и профессионального роста и др. остаются условиями, способствующими вхождению молодежи в социально-трудовую среду организации и детерминирующими процесс их социально-трудовой адаптации.

Дальнейшие исследования социально-трудовой адаптации и мотивации молодежи являются актуальными для современного социологического знания, поскольку позволяют дополнить понимание особенностей адаптации как социального феномена, а также процессов, опосредующих социально-трудовое поведение молодежи в современных условиях.

Литература:

1. Корель Л.В. Социология адаптаций: вопросы теории, методологии и методики. – Новосибирск: Наука, 2005. – 424 с.
2. Юркевич Г.П. Теория социальной адаптации в истории социологических учений // Актуальные вопросы современной науки. – 2009. – № 10. – С. 101–116.
3. Богачев С.Н. Социально-трудовая адаптация в условиях социально-экономической трансформации современного российского общества: на примере Архангельского филиала ОАО «Ростелеком»: дисс. ... канд. соц. наук. – СПб., 2012. – 186 с.
4. Горбачев Д.А., Ибрагимова А.А. Управление персоналом. Проблемы и их характеристика // Проблемы развития предприятий: теория и практика: Сб. статей X Межд. науч.-практ. конференции, Пенза, 17–18 апреля 2023 г. / Под науч. ред. В.И. Будиной. – Пенза: Пензенский гос. аграрный ун-тет, 2023. – С. 174–176.
5. Кубышкина А.А. Социально-экономические проблемы молодежи в современных условиях // Тинчуринские чтения – 2023 «Энергетика и цифровая трансформация»: Материалы Межд. молод. науч. конф. В 3-х т. Т. 3. / Под общ. ред. Э.Ю. Абдуллазянова. – Казань: Казан. гос. энерг. ун-тет, 2023. – С. 397–399.
6. Накашидзе Д.Д. Молодежь как особая социально-возрастная группа в современном обществе // Science Time. – 2016. – № 8 (32). – С. 102–106.
7. Хизбуллина Р.Р. Молодой специалист: особенности социально-профессиональной социализации: автор. дисс. ... канд. соц. наук. – Казань, 2012. – 23 с.
8. Молодежь и карьера в России: амбиции, возможности, барьеры // ВЦИОМ. – URL: <https://wciom.ru/presentation/prezentacii/molodezh-i-karera-v-rossii-ambicii-vozmozhnosti-barery> (дата обращения: 10.03.2024).

Factors of Social and Labor Adaptation and Motivation of Young People in Modern Conditions

***Khizbullina R.R., Dorobov M.S.
Kazan State Power Engineering University***

The article provides an attempt to theoretically generalize the postulates of foreign classical sociological thought (E. Durkheim, M. Weber, R. Merton) as a result of understanding the social phenomenon of adaptation. The scientific positions of domestic authors on the features of social, socio-professional and labor adaptation are presented. Based on empirical data of the author's sociological survey of young people of Kazan (14–35 years old; n = 475) identified a number of conditions for the social and labor adaptation of young people and emerging adaptation barriers in a social and labor environment. The work also provides some data from the sociological study «Youth and Career in Russia: Ambitions, Opportunities, Barriers», presented by «VCIOM-SPUTNIK», demonstrating social and labor motives in the process of employment. An understanding of the priority of economic and non-economic factors of social and labor adaptation among young people, as well as the role of motivational and adaptation measures in the process of social and labor adaptation of young specialists, was formulated.

Key words: adaptation, social and labor adaptation, youth, adaptation factors, motivation, employment

