

МЕХАНИЗМЫ УСПЕШНОЙ ТРУДОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Иванова Е.С.

Томский университет систем управления и радиоэлектроники, г. Томск
Гуманитарный факультет, 4 курс.

Представлен анализ подходов к успешной трудовой социализации как многофакторному явлению, требующему комплексного рассмотрения.

Ключевые слова: трудовая социализация, механизмы успешной трудовой социализации молодежи

MECHANISMS FOR SUCCESSFUL SOCIALIZATION OF YOUTH: A THEORETICAL PERSPECTIVE

Ivanova E.S., TUSUR, Tomsk

An analysis of approaches to successful socialization as a mnogofaktornomu phenomenon that requires integrated treatment.

Key words: occupational socialization, mechanisms of successful socialization of young people

Социализация является средством сохранения и воспроизводства всего общества. Это положение доказано и обосновано, его принимают в социологии и в ряде социальных наук. Разные стороны социализации изучают такие науки как: психология, социальная психология, педагогика, этнология, криминология. Так или иначе, процесс социализации в своих трудах рассматривали многие исследователи (Э.Дюркгейм, Т. Парсонс, Ч. Кули, Дж.Г. Мид, И.С. Кон), сейчас можно сказать, что проблемное поле этого вопроса носит междисциплинарный характер.

Особую роль в процессе общей социализации личности играет одна из ее важнейших составляющих – *трудовая социализация*. Важным будет уточнить понятия *трудовая социализация, профессиональная социализация и трудовая адаптация*.

В отечественной социальной психологии сделан акцент на то, что социализация предполагает усвоение социального опыта прежде всего в ходе *трудовой деятельности*. Поэтому основанием для классификации стадий служит *отношение к трудовой деятельности*. Если принять этот принцип, то можно выделить три основные стадии: *дотрудовую, трудовую и послетрудовую* (Андреенкова, 1970; Гишинский, 1971).[1]

Подробнее остановимся на трудовой стадии социализации. Эта стадия характеризует всю трудовую деятельность человека. Демографические границы этого периода очень условны.

Начало самостоятельной трудовой жизни, с которой в первую очередь ассоциируется социальная зрелость, отодвинулось. Усложнение общественной, и прежде всего трудовой, деятельности, в которой должен участвовать человек, повлекло за собой удлинение общественно необходимых сроков обучения. Многие из тех, кто рано начинает работать, еще не завершили ни общего, ни профессионального образования и не считают свою профессию окончательной.[2]

Профессиональная социализация тесно связана с трудовой, они взаимосвязаны и дополняют друг друга. В процессе профессиональной социализации происходит подготовка человека к профессионально-трудовой деятельности. Таким образом, соединяя эти два понятия мы получаем более полную характеристику процесса. *Профессионально-трудовая социализация* – это профессиональное развитие человека, основанное на развитии его профессиональных качеств, начинающееся с раннего трудового образования и продолжающееся на протяжении всей его жизни во взаимодействии с окружающей средой. [3]

В современной российской действительности молодые люди не всегда могут реализоваться в профессиональной деятельности. По данным Росстата за 2011 год почти 60% россиян работают не по специальности. [4] В такой ситуации могут возникнуть проблемы с трудовой/профессиональной адаптацией.

Согласимся с точкой зрения Г.М. Андреевой, которая считает, что адаптацию можно рассматривать и как составную часть социализации и в качестве ее механизма [1]. А из этого следует, что процесс трудовой социализации может быть нарушен/замедлен или вовсе приостановлен. Напротив, при благоприятных условиях социализации, например на макро – уровне, которому относится государство, процесс может ускориться. Это влияние может иметь как прямой (конкретные государственные программы: по трудоустройству, преодолению безработицы), так и опосредованный (стабильная экономическая ситуация, минимальный уровень безработицы) характер.

Закономерный исследовательский интерес представляет выделение *механизмов успешной трудовой социализации молодежи*.

Человеку кажется, что он сам выбирает свой жизненный путь, и он действительно делает это, хотя на его выбор влияют и предшествующее воспитание, и социальная среда, и многое другое.

Обратимся к схеме, которая отражает из чего и как, по нашему мнению, складывается трудовая социализация.



На *дотрудовой* стадии социализации *семья* рассматривается традиционно как важнейший институт социализации в ряде концепций. Именно в семье дети приобретают первые навыки взаимодействия, осваивают первые социальные роли, осмысливают первые нормы и ценности, а также в семье закладывается отношение к труду.[1]

Отношение к труду не является следствием лишь тех процессов, которые происходят непосредственно в сфере профессионально-трудовой деятельности. Оно связано с более широким контекстом общественной жизни, с явлениями, происходящими в сфере быта, *семьи*, досуга, *образования*, культуры, со всем образом жизни. Рассматриваемая социализация происходит и в образовательном периоде жизни человека. Здесь формируются представления о профессии и ее отрасли, закладываются профессиональные компетенции, формируется профессиональное самосознание.

Теоретический анализ трудов психологов позволяет констатировать многообразие точек зрения на проблему *профессионального самосознания*. Данный феномен рассматривается как осознание человеком своей принадлежности к профессиональной группе (Б.Д. Парыгин, 1971), как процесс анализа человеком самого себя в рамках профессиональной деятельности (М.И. Кряхтунов, 1998), как деятельность личности по осознанию своего собственного соответствия избранной профессии (М.С. Гуткина, 1096) как избирательная деятельность самосознания, направленная на собственное профессиональное самоопределение (А.П. Шавир, 1981). Имеются и иные точки зрения при рассмотрении на профессиональное самосознание. [5] С.Л. Рубинштейн пролагал, что профессиональное

самосознание знаменует вершину развития самосознания и не только не имеет принципиальных отличий от последнего, но напротив, оба они представляют единую структуру, отражающую субъектное развитие личности для которой на первый план выдвигается «сознательное, общественное отношение к труду». В концепции профессионального самосознания А.К.Марковой профессиональное самосознание рассматривается как комплекс представлений человека о себе как профессионале и соответствующую систему отношений и установок к себе. [6]

Как личностные особенности влияют на характер процесса трудовой социализации, так они и изменяются под ее влиянием. Показательным примером является свойство/качество коммунибельности (коммуникативности). Дж. Мид рассматривал успешно социализированного индивида, как умеющего построить эффективную коммуникацию. Коммуникация содействует трудовой социализации, выполняет адаптационную функцию. При позитивном, течении процесса трудовой социализации, гармоничном сочетании факторов результатом и показателем должна стать *удовлетворенность трудом*.

Удовлетворенность трудом относится к субъективной оценке успешности в трудовой сфере. Она складывается под влиянием множества аспектов, в том числе и объективного характера (размер заработной платы, условий труда, стабильности, социальные гарантии), но каждый может оценивать и интерпретировать их по-своему. Американский психолог Д.Локк при анализе данного феномена выделил две особенности:

1. Удовлетворенность/неудовлетворенность трудом индивида тесно связана с его восприятием жизни в целом, семьи и самого себя как личности, прямо или косвенно коррелирует с его здоровьем (физическим и психологическим). Негативное отношение к работе может быть причиной абсентеизма и излишней мобильности на рынке труда.
2. Удовлетворенность/неудовлетворенность трудом зависит от того, насколько совместимы для человека ценности конкретного труда и потребности в нем. Среди наиболее важных ценностей, реализация которых способствует удовлетворенности трудом, отмечаются следующие: интерес к работе, удобопонятное и "прозрачное" вознаграждение за труд, благоприятные производственные условия. [7]

Таким образом, успешная трудовая социализация это многофакторное явление, имеющее разнообразие комбинаций и требующее комплексного рассмотрения. Именно комплексность процесса социализации помогает становлению и постоянному развитию индивида в трудовой деятельности.

Список литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология - М.: Аспект Пресс, 1999 – С. 375.
2. Кон И.С. Психология старшеклассника – М.: Просвещение, 1980 – С.192.
3. Красноперова А.Г. Профессионально-трудовая социализация в образовательном процессе комплекса // Электронный журнал Современные проблемы науки и образования.

- 2008. - №2. – С. 77-79. [электронный ресурс]. - URL: http://www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=7780670
4. Информационное агентство РИА НОВОСТИ.
[электронный ресурс]. - URL: <http://ria.ru/society/20120813/722231749.html>
5. Сутович Е.И. Психолого-педагогические условия формирования профессионального самосознания будущих специалистов / Международная интернет – конференция..
[электронный ресурс]. – URL: <https://sites.google.com/site/konfer/Home/2-sekcia/sutovic>
6. Большаков А.С. Историография становления психологической концепции общего и профессионального самосознания личности.
[электронный ресурс]. – URL: http://vera.mskzapad.ru/activity/specialists/articles8/bol_shakov_a_s1/
7. Монусова Г. Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления // Мировая экономика и международные отношения. - 2008. - № 12. – С. 74-83.