

(социальная защита, боеспособная армия), и население активно вовлечено в политическую жизнь страны, а граждане имеют возможность для любой самореализации.

Результаты проведенного анализа подтверждают гипотезу, выдвинутую нами: представления молодежи и старшего поколения различаются в отношении структуры ценностей, оценки настоящего и будущего РФ.

#### Библиографический список

1. Гозман Л.Я., Шестопап Е.Б. Политическая психология. — Ростов-н/Д., 1986. — Гл. 6.
2. Иванчук, Н.В. Основы политологии/ Н.В. Иванчук, Н.Н. Целищев. – Екатеринбург, 1994.
3. Ильинский, И.М. Молодежь планеты/ И.М. Ильинский. - М., 1999.

УДК 316.454.2:316.346.32-053.81

Солган Марина, магистрант,

УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г.Екатеринбург

### **ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ В КОЛЛЕКТИВЕ**

Аннотация: Исследуется сущность адаптации и особенности адаптации молодых работников в коллективе.

Ключевые слова: адаптация, молодой работник.

Solgan Marina

### **FEATURES OF ADAPTATION OF YOUNG WORKERS IN COLLECTIVE**

Abstract: The essence of adaptation and feature of adaptation of young employees in collective is investigated.

Keywords: adaptation, young employee.

Молодые специалисты попадая в трудовой коллектив, в новые и сложные для них жизненные условия, нуждаются в помощи и поддержке, в мероприятиях по социально-психологической адаптации. Успешная адаптация для молодого человека в современных условиях означает не только успешную профессиональную деятельность, но и разрешение некоторых личностных проблем, выработку позитивной жизненной ориентации, актуализацию собственных ресурсов для преодоления жизненных препятствий.

Но в первую очередь необходимо ответить на вопрос: «Кого следует считать молодым специалистом?». Насколько пребывание того или иного работника в статусе «молодого специалиста» зависит не от стажа работы, и уж тем более - его возраста, занимаемой должности или выполняемой работы? Для этого обратимся к нормативно-правовой базе.

До принятия действующего Трудового кодекса молодыми специалистами считались выпускники образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования. Сегодня в Трудовом кодексе понятие «молодой специалист» отсутствует. Современное российское законодательство о молодых специалистах не позволяет установить чётких границ статуса такого работника. Попытки сформулировать понятие «молодой специалист» предпринимались не один год, но на федеральном уровне понятие не

сформулировано, и региональные власти разных субъектов РФ формулируют его с учётом местных интересов и возможностей.

Таким образом, современный статус молодого специалиста – это абстракция. В Трудовом кодексе статус выпускников профессиональных учебных заведений урегулирован лишь в вопросах их освобождения от испытаний при приёме на работу (статья 70 ТК РФ). К тому же, поскольку возрастные рамки для работников в этом случае так же не определены, то под эту статью ТК могут быть отнесены граждане, не относящиеся к категории «молодёжь».

Каков же возраст «молодого специалиста»? Если обращаться к другим нормативным актам, то например, согласно Федеральному закону от 28.06.1995 № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодёжных и детских общественных объединений» к такой категории относятся лица в возрасте до 30 лет. Указ Президента РФ от 29.04.2010 г. № 518 «О мерах государственной поддержки молодых работников организаций оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации» распространяет свое действие на молодых инженерно-технических работников, специалистов и высококвалифицированных рабочих организаций оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации в возрасте до 35 лет. Организациям предоставляется практически полная нормотворческая свобода в данном вопросе. Рекомендовано и целесообразно утверждать свои корпоративные нормативные акты, положения о статусе, правах и обязанностях молодых специалистов.

Прежде всего, для определения статуса «молодого специалиста предприятия» следует регламентировать:

- возрастные ограничения для отнесения работника к категории молодой специалист». Как правило, в документах упоминается возраст до 30 (35) лет;
- условие о наличии диплома об окончании образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования (имеющего государственную аккредитацию или нет, решать работодателю. В документах организаций чаще используется ссылка на государственную аккредитацию образовательного учреждения);
- другие условия (например, о том, что это работник, впервые поступающий на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, или о том, что это работник, принятый на работу на основе договора о целевой подготовке специалиста, и т. п.).

Сегодня конкурентоспособность на рынке труда молодого специалиста определяется не только его профессиональной компетентностью, а так же навыками общения, основами личностного роста, самодиагностики и других свойств, в том числе способность к быстрой социальной адаптации.

По словам Е. Гонтмахер, «открытость миру, толерантность, умение привлекать к себе и вызывать доверие, доброжелательность, способность войти в положение другого и понять его – есть важные штрихи к портрету специалиста, желающего быть успешным на современном рынке труда».

Социально-психологическая адаптация – это многогранный, многоаспектный и сложный феномен, изучением которого занимаются социологи, педагоги, психологи. Кратко можно определить, что социально-психологическая адаптация – включение начинающего работника в сложившуюся систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентирами. Это состояние, при котором большинство его отношений с коллективом, коллегами по работе оценивается им положительно. Более глубокой и вместе с тем наиболее широко распространенной формой социально-психологической адаптации является аккомодация. Ее суть состоит в том, что в основе своей индивид признает систему ценностных ориентаций и взглядов среды, но вместе с тем коллектив признает и оценивает определенные принципы, взгляды индивида.

Известна и еще более законченная форма адаптации – ассимиляция, выражающаяся в полном или почти полном внутреннем принятии индивидом новых ценностных ориентаций, в полной перестройке психологии и поведения. На практике существуют различные формы социально-психологической адаптации, развитие которых зависит от многих факторов: уровня образования, возраста и ряда особенностей, как самой личности, так и коллектива.

Согласно господствующей точке зрения, для молодого специалиста оптимальным типом приспособления является аккомодация. В связи с этим достоинства молодого специалиста при адаптации определяются не только темпами освоения профессиональных ролей, приспособлением к технической и социально-профессиональной среде, но и сохранением самостоятельности, дающей возможность критически оценивать элементы рабочей ситуации и активно влиять на их преобразование.

Таким образом, адаптация личности – есть один из механизмов, обеспечивающих ее включение в ту или иную сферу деятельности, и одновременно особое качественное ее состояние. Профессиональная деятельность – это явление социального характера, и потому необходимо отметить тесную взаимосвязь социальной и профессиональной адаптации. Профессиональная адаптация связана и с социально-психологической, так как личность, адаптирующаяся к работе, усваивает общественные нормы и ценности данной профессии, формирует свой социально-профессиональный статус.

Современное состояние проблем социальной адаптации молодых специалистов отражает усиливающееся противоречие между возрастающими требованиями общества к знаниям и профессиональным навыкам молодых специалистов, их способности к инновациям и фактическим (авторитарным) типом адаптивного поведения трудовых коллективов. Социальная практика последних десятилетий доказывает, что традиционная стратегия социальной адаптации безнадежно устарела. Разрешение адаптивного кризиса возможно только на путях отказа от старой и выработки новой – гуманистической, личностно-ориентированной – стратегии социальной адаптации молодых специалистов.

В отечественной социологии крайне мало работ, где подвергалась бы целостному анализу с социологических позиций проблема адаптации молодых специалистов. Явно недостаточно исследованы особенности социализации молодых специалистов, проблемы социальной адаптации и факторы влияния на социализационные процессы, отсутствуют комплексные методики социологического измерения социализации молодых специалистов.

Между тем, эта проблема в России назревает давно. Процессы, длительное время протекающие в России, решающим образом повлияли на духовный мир, ценности и жизненные стратегии молодых людей. Сами они оценивают свое поколение как «равнодушное» – 34%, «циничное» – 19%, «прагматичное» – 20%. [5]. Существенный отрыв, обособленность (зачастую негативно-демонстративная) молодежной субкультуры от культурных ценностей старших поколений, национальных традиций и менталитета оказывается главной причиной девальвации культуры молодого поколения российского общества. Молодежь ориентирована на богатство и деловую карьеру. У большинства молодых людей идеалы и вера в значительной степени размыты, а немалая часть из них вообще заявляет об отсутствии идеалов и веры во что-либо позитивное. Что касается коллективных, общенациональных ценностей, то они все чаще отходят на задний план. Молодые люди значительно меньше думают об интересах страны и общества. Родина не входит в число основополагающих ценностей немалой части молодого поколения.

Расслоение молодежи по уровню жизни, усиливает необходимость дифференцированного подхода в реализации стратегии психосоциальной адаптации молодых специалистов. Сегодня, при выходе на рынок труда, в отсутствии адаптивности, у молодых выпускников преобладают наивные ожидания от будущей трудовой деятельности и профессиональной карьеры. Позже при встрече с рыночной ситуацией социальные ожидания не оправдываются и приводят к разочарованию, тревожным и депрессивным психологическим состояниям. В итоге столкновение с трудовой реальностью приводит к переориентации либо деградации базовой системы ценностей.

В чем главные сложности социально-психологической адаптации молодых специалистов?

- Во-первых, несмотря на относительно сформированную регуляцию собственного поведения, современной молодежи свойственна довольно высокая личностная тревожность. Так, за свое будущее часто испытывают страх 19% молодежи, время от времени – 60%, не испытывает же страха – 21% [5]. По-видимому, в неблагоприятных жизненных ситуациях личная тревожность может выступить доминирующим фактором низкой социально-психологической адаптации к социуму.

- Другая группа причин связана с их идеалистическими представлениями о жизни и работе, завышенными требованиями к условиям труда и первоначальному размеру зарплаты. У многих силен инфантилизм,

отсутствует уверенность в своих силах. Все это так же мешает их социальной адаптации.

Истоки проблем социальной адаптации в трудовом коллективе зачастую берут начало задолго до трудоустройства, в момент выбора студентом специальности, иными словами в системе профессиональной ориентации.

Многочисленные исследования показывают, что при выборе профессии, молодые люди часто не знают ее основных характеристик, требований, которые она предъявляет к специалисту, смутно представляют реальные жизненные перспективы, связанные с данной профессией. Низкая степень осознанности профессионального выбора, зачастую, приводит в дальнейшем к нежеланию работать по специальности, процесс профессионального самоопределения приобретает длительный и затяжной характер, так как трудовая мотивация тесно связана с профессиональной ориентацией.

Проблема адаптации нового работника в коллективе, освоения новой работы и достижения высоких результатов труда является важным моментом в первые дни и месяцы работы. Управление адаптационными процессами и предотвращение дезадаптации молодого специалиста является в первую очередь задачей руководителей, которые сопровождают молодого специалиста на начальных стадиях его социального и профессионального становления.

Кроме того, проблема успешной социальной адаптации может быть решена ещё до трудоустройства, на стадии обучения. Так как для успешной социально-психологической адаптации необходимо и важно правильно и адекватно оценить свои сильные и слабые стороны, то многие вузы совместно с заинтересованными предприятиями успешно реализуют программы стажировок для выпускников. Стажировка для выпускников расширяет возможность трудоустройства и приобретения профессиональных знаний, навыков, умений, а так же предоставляет возможность пройти «испытательный срок» на рабочем месте и своим старанием доказать работодателю, что он нужен на предприятии или в организации. Стажировка позволяет молодому специалисту закрепиться на рабочем месте.

Таким образом, проблема социально-психологической и профессиональной адаптации тесно связаны друг с другом и одинаково важны для успешной реализации трудовой деятельности молодого специалиста. К решению этой проблемы необходимо подходить глобально - в рамках сотрудничества предприятий с учебными заведениями, и локально – осознанно управляя процессами адаптации молодых специалистов.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (действующая редакция от 25.11.2013) [www.consultant.ru/popular/tkrf/](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/)
2. Актуальные проблемы социологии молодежи / под общей ред. Вишневого Ю.Р.. - Екатеринбург: УрФУ, 2010.
3. Басов Н.Ф. Социальная работа с молодежью – М.: Дашков и К, 2009.
4. Емеев А.А. Адаптация молодого специалиста на предприятии: проблемы и решения / А.А. Емеев - Регионология, № 4, 2004.
5. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов Всероссийской

заочной научно-практической конференции// под общ. Ред. В.С. Севостьянова, В.Ш. Гузаирова, Н.Н. Реутова – Белгород: ИП Остащенко А.А., 2009.

6. Социология молодежи: учебное пособие. / под общ. ред. Манько Ю. В., Оганян К. М. - СПб.: ИД «Петрополис», 2008.

УДК 331.07

Степченко Ольга Игоревна,  
студент, olga-stepchenko@bk.ru

УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

## **РЕАЛИЗАЦИЯ СЕМЕЙНОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖИ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ<sup>28</sup>**

Аннотация: Проблема восприятия образа семьи и родительства в массовом, особенно молодежном сознании сегодня очень актуальна. В большей степени преобладает ассоциативная тенденция восприятия семьи, связанная с бременем и осложнениями в жизни, с отказом от собственных планов и удовольствий. Изучение этого вопроса показывает, что необходимость сочетания экономико-социальных, политико-законодательных стимулов может положительно отразиться на тенденции семейного потенциала молодежи.

Ключевые слова: молодежь, семейный потенциал, семья, брак, рождаемость.

Stepchenko Olga Igorevna

## **IMPLEMENTATION OF FAMILY-BUILDING YOUTH: PROBLEMS AND SOLUTIONS**

Abstract: The problem of perception of the image of the family and parenting in the mass consciousness of young people in particular is very relevant today. In more prevalent trend associative perception of family-related burdens and complications in life, with the rejection of their plans and pleasures. Study of this issue shows that the need to reconcile economic and social, political and legal incentives can positively impact on the trend of family-building youth.

Keywords: youth, family capacity, family, marriage, the birth rate.

Исследование так называемого «семейного» потенциала молодежи актуально, прежде всего, с практической точки зрения. Актуальность изучения потенциальной активности молодежи в сфере семьи усугубляется демографическим кризисом, сопровождающимся такими негативными тенденциями, как рост числа незарегистрированных браков, одиноких матерей, внебрачных детей, в том числе у несовершеннолетних матерей. Серьезную проблему представляют однополые браки, получившие в ряде государств официальный статус. Для современной молодежи характерны и такие явления, как увеличение числа одиноких мужчин и женщин, рост количества разводов, снижение рождаемости, увеличение числа «повторных браков», активизация сексуальных отношений вне института брака [2].

Эти явления, прежде всего, характеризуют глубокий кризис семьи. Его отражением являются изменения в ценностных ориентациях молодежи, а именно в уровне ответственности за брачно-семейные отношения и сохранение семейных традиций. Можно выделить несколько причин возникновения этой проблемы, среди которых большое значение имеет отношение к карьере и

<sup>28</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках проекта проведения научных исследований («Мотивация родительского труда, стратегия и тактика регулирования репродуктивных установок населения в Уральском регионе»), проект № 12-03-00073а.