



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Жаркова Татьяна Владимировна

Выпускная квалификационная работа

*Трудовая социализация молодых специалистов
социогуманитарного профиля (На примере города Севастополя)*

Уровень образования:

Направление **39.04.01 «Социология»**

Основная образовательная программа магистратуры

«Социология»

Научный руководитель:

доктор социологических наук, профессор
кафедры прикладной и отраслевой социологии

Павел Петрович Дерюгин

Рецензент:

доцент, заведующий кафедрой социально-философских наук и
массовых коммуникаций

Севастопольского государственного университета

Ярмак Ольга Валерьевна

Санкт-Петербург

2023

СОДЕРЖАНИЕ

Содержание.....	2
Введение.....	4
Глава I Теоретико-методологические основы социологического анализа трудовой социализации молодежи.....	24
1.1 Классические социологические теории социализации	28
1.1.1 Позитивистский подход	28
1.1.2 Позиция понимающей социологии	41
1.2 Трудовая социализация в социально-психологических, социально- культурных, социально-экономических, педагогических концепциях, а также с позиции управления персоналом	47
1.2.1 Социально–психологическая концепция	49
1.2.2 Социально–культурная концепция	57
1.2.3 Социально–управленческая концепция	59
1.2.4 Педагогическая концепция исследования.....	62
1.2.5 Социально–экономическая концепция.....	68
1.3 Специалисты гуманитарного профиля в России	71
Глава II Трудовая социализация молодых специалистов социогуманитарного профиля в Севастополе (эмпирическое исследование).....	82
2.1 Актуальные проблемы формирования концепции трудовой социализации специалистов социогуманитарного профиля	84
2.2 Концептуальная модель трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля	97
2.3 Анализ результатов эмпирического исследования трудовой социализации специалистов социогуманитарного профиля в Севастополе	114
2.3.1 Результаты исследования	120

2.3.2 Дискриптивный блок.....	120
2.3.3 Проверка гипотез.....	128
Список	
литературы.....	161
Приложения.....	181

Введение

Актуальность темы исследования. Молодые социогуманитарии в городе Севастополе представляют собой особую возрастную группу, со специфической трудовой социализацией, складывающейся в условиях интеграции Республики Крым и г. Севастополь в российское общество. Взаимоотношения между севастопольским рынком труда и молодыми социогуманитариями отражают характерные особенности современного этапа общественного развития города федерального значения и раскрывают проекцию его будущего, складывающегося в непростой социально-политической и социально-экономической ситуации. Наряду с этим, важно, чтобы новое поколение специалистов социогуманитарного профиля – выпускников социогуманитарных факультетов университетов Севастополя - было бы способно эффективно решать социогуманитарные проблемы в условиях меняющихся политических и экономических реалий, кризисов, конфликтов и пр., обладая всеми необходимыми компетенциями и адекватным человеческим капиталом. Успешная трудовая социализация молодых социогуманитариев в условиях рынка труда в г. Севастополь является актуальной задачей, требующей углубленного научного анализа и детального эмпирического исследования.

На теоретическом уровне тема трудовой социализации молодых социогуманитариев является актуальной в связи с противоречиями, которые заключаются в следующем¹. Во–первых, с одной стороны, существует устойчивый научный интерес к данной теме в академической среде², а с другой стороны, наблюдается относительно небольшое

¹ Кох И. А., Орлов В. А. Профессионально-трудовая социализация молодежи в реформируемом обществе // Вопросы управления. 2020. №1 (62). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-trudovaya-sotsializatsiya-molodezhi-v-reformiruemom-obschestve> (дата обращения: 15.11.2022).

² Дерюгин П. П., Колесникова Ю.А. Трудовая социализация молодых специалистов социогуманитарного профиля // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2012. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-sotsializatsiya-molodyh-spetsialistov-sotsiogumanitarnogo-profilya> (дата обращения: 15.11.2022).

количество теоретических исследований, посвященных проблемам трудовой социализации различных возрастных групп, особенностям трудовой социализации молодых специалистов в различных регионах, а также анализу взаимодействия социогуманитариев и рынка труда³.

Во–вторых, при анализе научных публикаций выявлен ряд проблем, связанных с понятийно–категориальной разобщенностью исследований по проблематике трудовой социализации⁴. Это в свою очередь повлияло не только на оценку роли труда в социализации современного выпускника–социогуманитария, но и на формирование методики эмпирического исследования трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля на эмпирическом уровне в г. Севастополь.

В–третьих, исследование трудовой социализации с позиций социологического подхода осуществляется значительно менее активно⁵, чем с позиций управленческого, психологического или педагогического подходов⁶. Существующие концепции трудовой социализации зачастую не позволяют перейти на новый уровень социальных технологий в исследовании важных аспектов трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля.

В–четвертых, на теоретико–методологическом и эмпирическом уровнях недостаточно разработаны принципы проведения исследований

³ Колесникова Ю. А. Теоретико–методологический анализ понятия трудовой социализации // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2012. №150. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskii-analiz-ponyatiya-trudovoy-sotsializatsii> (дата обращения: 15.11.2022).

⁴ Самсонова Т. И. Трудовая социализация молодежи: проблемы и тенденции // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2012. №4 (14). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-sotsializatsiya-molodezhi-problemy-i-tendentsii> (дата обращения: 15.11.2022).

⁵ Пакина Т. А. Трудовая социализация молодежи в современных условиях занятости // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2012. №2 (26). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-sotsializatsiya-molodezhi-v-sovremennyh-usloviyah-zanyatosti> (дата обращения: 15.11.2022).

⁶ Горяева Т. Н. Трудовая социализация молодежи. Специальность: 22.00.03 - экономическая социология и демография (по социологическим наукам) АВТОРЕФЕРАТ диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук Москва – 2006. URL: https://new-disser.ru/_avtoreferats/01002948447.pdf (дата обращения: 15.11.2022).

успешности трудовой социализации молодых выпускников - социогуманитариев, учитывающих особенности района исследования, его специфики и факторов, существенно влияющих на успешность включения молодых социогуманитариев в трудовую деятельность⁷, в частности, в г. Севастополь⁸.

Проблема трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля на прикладном уровне определяется рядом факторов социального, экономического и психологического характера⁹. Одной из главных причин низкого социального самочувствия молодых социогуманитариев является конфликт ценностных ориентаций, обусловленный завышенными представлениями о своей квалификации и высокими зарплатными ожиданиями, а также классификациями, связанными с потребительским обществом¹⁰. Проблемы трудоустройства молодых специалистов социогуманитарного профиля после окончания вуза объясняются дефицитом рабочих мест в г. Севастополе по специальности на рынке труда и несоответствием профессиональных качеств выпускников требованиям работодателя¹¹.

Рынок труда для молодых социогуманитарных специалистов не развит, что приводит к существенным неравенствам и недооценке их труда

⁷ Кирилук О. М. Труд и особенности социализации молодежи в профессиональной деятельности // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). 2013. №4 (29). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trud-i-osobennosti-sotsializatsii-molodezhi-v-professionalnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 15.11.2022).

⁸ Ярмак О. В., Дерюгин П. П., Ярмак В. Е. Социальный портрет современного студента. Дискурс. 2019. Т. 5. № 4. С. 53-64. URL: <https://discourse.etu.ru/assets/files/yarmak-o.v.-deryugin-p.p.-yarmak-v.e.pdf> (дата обращения: 15.11.2022).

⁹ Бедный Б. И., Гурбатов С. Н., Остапенко Л. А. Выпускники аспирантуры социогуманитарного профиля на рынке труда // Университетское управление: практика и анализ. 2013. №3 (85). URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/52966/1/UM_2013_3_006.pdf (дата обращения: 15.11.2022).

¹⁰ Нутфулина Р. М. Оптимизация управления трудовой социализацией студенческой молодежи в современном российском обществе. Специальность 22.00.08 - социология управления Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Уфа-2007. URL: <https://www.dissercat.com/content/optimizatsiya-upravleniya-trudovoi-sotsializatsiei-studencheskoi-molodezhi-v-sovremennom-ros> (дата обращения: 15.11.2022).

¹¹ Кононова Ю. В., Кулинич И. Н. Дисбаланс спроса и предложения рабочей силы города Севастополя // Проблемы науки. 2020. №5 (53). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/disbalans-sprosa-i-predlozheniya-rabochey-sily-goroda-sevastopolya> (дата обращения: 15.11.2022).

как в материальном, так и в моральном отношении. Большинство выпускников вынуждены доказывать целесообразность своей профессии, а некоторые даже вынуждены менять ее из-за отсутствия возможностей трудоустройства¹². Эти проблемы подчеркивают необходимость углубленного исследования данной темы.

С точки зрения Н.Н. Чувелевой, трудовая социализация является составляющей частью общей социализации личности, процесс включения индивида в систему общественного разделения труда, при котором усвоение социального опыта происходит в ходе трудовой деятельности¹³. Социологический аспект нашего исследования заключается в определении типичных параметров и характеристик процесса интеграции молодых социогуманитариев в трудовую деятельность. Мы рассмотрим проблемы, нормы и отклонения в этих процессах и выявим причины, которые могут привести к неравенству и технологии его выравнивания в трудовой сфере для молодых социогуманитарных специалистов.

Таким образом, актуальность темы диссертационного исследования обусловлена:

—необходимостью теоретико—методологического анализа проблем трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля;

—востребованностью комплексного знания о положении, состоянии и специфических тенденциях трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля в г. Севастополь;

—необходимостью выработки рекомендаций по оптимизации форм,

¹² Кириченко А.О. Роль молодёжи в инновационном развитии города Севастополя // Хроноэкономика. 2019. №4 (17). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-molodyozhi-v-innovatsionnom-gazviti-goroda-sevastopolya> (дата обращения: 15.11.2022).

¹³ Чувелева Н.Н. Трудовая социализация // Образовательный портал «Справочник». — Дата последнего обновления статьи: 11.12.2022. — URL https://spravochnik.ru/sociologiya/socializaciya_sociobiologicheskie_predposylki_socializacii/trudovaya_socializaciya/ (дата обращения: 10.11.2022).

методов и способов трудовой социализации для молодых специалистов социогуманитарного профиля с учетом особенностей рынка труда в Севастополе.

Степень научной разработанности проблемы исследования.

Современные исследования процессов социализации и трудовой социализации специалистов социогуманитарного профиля, в частности, опираются на фундаментальную теоретическую базу, созданную зарубежной и отечественной социологической наукой. Трудовая социализация рассматривается как более широкое понятие, чем социализация профессиональная¹⁴.

В научной литературе проблема трудовой социализации молодёжи рассматривалась в рамках многих концепций социализации и социологических концепций труда. Социализация индивида является магистральным путём формирования личности, основой её последующего развития и возможного самосовершенствования. Трудовая социализация при этом раскрывает вхождение личности в общество через трудовую деятельность, на основе трудовой деятельности и в интересах достижения результатов труда, а поэтому ее следует рассматривать как «многофакторное явление, имеющее разнообразие комбинаций и требующее комплексного рассмотрения»¹⁵.

Анализ социологической литературы позволяет выделить следующие основные подходы к исследованию трудовой социализации молодёжи:

- 1) Социологический подход с точки зрения позитивистской

¹⁴ Самсонова Т. И. Трудовая социализация молодежи: проблемы и тенденции // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2012. №4 (14). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-sotsializatsiya-molodezhi-problemy-i-tendentsii> (дата обращения: 16.11.2022).

¹⁵ Орлова В. В., Луц Ю. А. Трудовая социализация молодежи: теоретический аспект // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 30. – С. 36–40. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/65078.htm>. (Дата обращения: 10.11.22).

социологии. В рамках этого подхода О. Конт, Г. Спенсер, Э. Дюркгейм впервые стали рассматривать трудовую деятельность как общественный феномен, на основании которого происходит социализация¹⁶. В последующем Дж. Дьюи, Т. Парсонс создали адаптивную концепцию социализации, в рамках которой трудовая деятельность рассматривается одним из базовых факторов социализации. Н. Головин, П. Сорокин, К. Тахтарев, Б. Ананьев, М. Демин, Н. Дубинин, А. Леонтьев, А. Полис рассматривали социализацию как процесс социальной эволюции человека.

2) Психологический подход. В рамках этого подхода исследователи рассматривают трудовую социализацию как процесс формирования профессиональной идентичности, установления личностных связей между индивидом и трудовой деятельностью¹⁷. Среди психологов, занимающихся исследованием трудовой социализации, можно выделить А. Леонтьева, Л. Выготского, А. Маслоу, Д. Макклелланда. Среди социологов, исследующих данную область можем выделить У. Джеймса, Ч. Кули, З. Фрейда, Э. Эриксона, Р. Гоулда, Э. Фромма, Г. Андреева и В. Петровского.

3) Социально–педагогический подход. В рамках настоящего подхода трудовая социализация рассматривается как процесс взаимодействия молодёжи с социумом, в совокупности со средствами массовой информации, образовательными учреждениями, семьёй и другими институтами социализации¹⁸. Этот подход развивали такие учёные, как Л. Виготский, А. Запорожец, Л. Шевцова, В. Филинков, В. Библер. В целом, существует несколько основных подходов к изучению трудовой

¹⁶ Колесникова Ю. А. Теоретико-методологический анализ понятия трудовой социализации // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2012. №150. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskii-analiz-ponyatiya-trudovoy-sotsializatsii> (дата обращения: 10.11.2022).

¹⁷ Трубина Г. Ф. Отечественный опыт социализации молодежи: история и современные подходы // Педагогическое образование в России. 2018. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otechestvennyy-opyt-sotsializatsii-molodezhi-istoriya-i-sovremennye-podhody> (дата обращения: 14.11.2022).

¹⁸ Патутина Н. А. Социально-педагогические аспекты формирования организационной культуры // Сибирский педагогический журнал. 2008. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-pedagogicheskie-aspekty-formirovaniy-organizatsionnoy-kultury> (дата обращения: 14.11.2022).

социализации молодёжи, каждый из которых имеет свои преимущества и недостатки. Однако, все они направлены на понимание процесса социализации молодых людей в рамках трудовой деятельности и помогают развивать методы и формы социальной практики для эффективной подготовки специалистов в различных сферах деятельности.

4) Педагогический подход. Идеи этой концепции представлены в работах Ж. Пиаже, Колберга, К. Ушинского, В. Мудрика, В. Сухомлинского и др. С позиции педагогического подхода трудовое воспитание является одним из важнейших процессов общественной жизни, посредством которого новые поколения связываются общей духовной жизнью со старшими поколениями.

5) Социально – культурный подход реализован в работах М. Мида и Р. Бенедикта, И. Кона. В рамках этой парадигмы социализация понимается как энкультурация или межпоколенческая трансмиссия культуры, а трудовая деятельность составляет «фон», на котором разворачиваются процессы социализации¹⁹.

6) Социально—экономический подход. Категория труда как социологическая категория, труд как фактор социализации, рассматривалась в работах Э. Дюркгейма, М. Вебера, Г. Зиммеля, К. Маркса и др²⁰. В российской социологии проблемы труда рассматриваются в работах В. Ядова, Т. Заславской, Р. Рывкиной, А. Кравченко, Д. Дикаревой, М. Мирской, О. Ромашова, В. Щербины, Ж. Тощенко и др.

7) Подход с позиции управления персоналом. Ключевые аспекты процессов трудовой социализации, рассматриваемые с позиции

¹⁹ Каменева Е. Г., Насретдинов И. Р. Научные подходы к исследованию социализации личности // Проблемы современного педагогического образования. 2020. №66-4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnye-podhody-k-issledovaniyu-sotsializatsii-lichnosti> (дата обращения: 10.11.2022).

²⁰ Кох И. А., Орлов В. А. Профессионально-трудовая социализация молодежи в реформируемом обществе // Вопросы управления. 2020. №1 (62). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-trudovaya-sotsializatsiya-molodezhi-v-reformiruemom-obschestve> (дата обращения: 10.11.2022).

управления персоналом, непосредственно связаны с профориентацией и трудовой адаптацией специалиста к социальной и производственно—технологической среде организации, вхождение его в ту или иную социальную группу, ролевую структуру коллектива организации²¹. При подготовке управленческих решений изучение процессов трудовой социализации осуществляется с учетом возникающих социальных проблем для работника, трудового коллектива, организации в целом. Данный подход представлен в работах Г. Форда, Ф. Тейлора, Э. Мэйо, К. Арджирис, У. Беннис и др.

Проблемы трудовой социализации были широко рассмотрены в рамках социологии труда, особенно в период с 50–х до 80–х годов XX века, когда идея труда как одной из основных жизненных потребностей получила особое распространение. В этот период А.А. Зворыкин, Г.В. Осипов, И.И. Чангли и другие ученые занимались изучением новых форм труда и быта, а Ю.Н. Давыдов, А.Г. Здравомыслов, Н.Ф. Наумова, Г.В. Осипов и В.А. Ядов стали ведущими теоретиками социологии труда²².

Труд также изучался как объект и предмет исследований общей социологии, в работах Е.Ф. Молевича и О.В. Ромашова были рассмотрены процессы трудовой социализации в тесной связи с внутренним миром человека, его мотивацией, удовлетворенностью содержанием и условиями труда, ценностными ориентациями личности рабочего и его производственным поведением. В работах В.Ю. Бочарова, С.Г. Землянухиной, С.А. Константинова и Б.Г. Тукумцева были изучены проблемы занятости, развития социально—трудовой сферы и социально—

²¹ Родюкова Т.Н. Социальное развитие личности в организации в контексте управленческих мероприятий (Теоретический аспект) // МНИЖ. 2021. №3-2 (105). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-razvitie-lichnosti-v-organizatsii-v-kontekste-upravlencheskih-meropriyatii-teoreticheskii-aspekt> (дата обращения: 10.11.2022).

²² Иванова Т. Н., Просветова О. К. Социологический анализ процесса социализации личности в различных теоретических перспективах // КНЖ. 2016. №3 (16). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiologicheskii-analiz-protssessa-sotsializatsii-lichnosti-v-razlichnyh-teoreticheskikh-perspektivah> (дата обращения: 11.11.2022).

профессиональных изменений в современном обществе.

С начала 90–х годов XX века актуализировались вопросы, связанные с исследованиями социализации в различных сферах. В настоящее время целенаправленно ведутся исследования социализации как процесса, изучаются объективные и субъективные факторы, социально–психологические аспекты. Особую значимость приобрели исследования по проблемам социализации молодежи, социально–профессиональной адаптации, социального самочувствия и социальной защиты выпускников ВУЗов²³.

Однако, несмотря на наличие фундаментальной теоретической и исследовательской эмпирической базы, следует отметить недостаточность работ по изучению трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля. В связи с этим, в диссертационной работе были поставлены цели и задачи, определены объект и предмет исследования.

Объект исследования – молодые специалисты социогуманитарного профиля в Севастополе.

Предмет исследования – трудовая социализация молодых специалистов социогуманитарного профиля в Севастополе.

Цель исследования – изучение, выявление и систематизация характеристик трудовой социализации молодых социогуманитариев в условиях города федерального значения (Севастополя) и разработка рекомендаций для оптимизации трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля в Севастополе.

Для достижения цели были поставлены следующие **задачи**:

²³ Емченко А.В., Горбачева Д.А., Ворожейкина О.И. Парадигмальная основа проблемы профессионально-трудовой социализации личности // МНКО. 2021. №2 (87). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/paradigmalnaya-osnova-problemy-professionalno-trudovoy-sotsializatsii-lichnosti> (дата обращения: 11.11.2022).

- Осуществить теоретико–методологический анализ подходов к изучению трудовой социализации молодых социогуманитариев и выявить методологические аспекты её комплексного исследования в контексте эволюции социологического знания;
- Провести комплексное исследование феномена трудовой социализации как ведущего фактора в становлении молодых специалистов социогуманитарного профиля;
- На основе проведённого теоретико–методологического анализа и сформулированных базовых положений обосновать авторские концептуальные позиции о актуальных проблемах трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля для развития города федерального значения Севастополя;
- Провести эмпирическое исследование и охарактеризовать реальное состояние, тенденции развития трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля в Севастополе и ее влияние на успешность трудовой деятельности;
- Разработать рекомендации по оптимизации форм и методов трудовой социализации специалистов социогуманитарного профиля в Севастополе.

Гипотеза исследования

Основой трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля выступает результативный труд, связанный с решением социальных и гуманитарных проблем: трудовая социализация молодых социогуманитариев совпадает с профессиональной социализацией, но не ограничивается рамками профессии, в условиях современного состояния рынка труда в Севастополе она может включать не только работу по профессии, но и работу в смежных профессиях, дополнительную (непрофессиональную) занятость, самодеятельное

творчество, домашний труд, благотворительность, волонтерскую работу и т.д.

Теоретико–методологические основы исследования

Исследование основывается на теоретических работах в области социологии, социальной психологии, социальной философии и педагогики, посвященных проблемам социализации и социально–трудовых отношений молодежи.

Методологическая база включает общенаучные принципы и методы изучения общественных явлений, системный подход к анализу объектов, диалектический метод познания социальных процессов и явлений, а также методы сравнительного анализа эмпирических данных.

Диссертация опирается на работы современных отечественных ученых в области социологии молодежи, социологии труда, экономической социологии и социологии управления. В качестве теоретических источников также использовались основные нормативно–законодательные акты, регламентирующие деятельность руководителей предприятий и служб занятости России по вопросам трудовой социализации молодых специалистов, такие как Конституция Российской Федерации, Закон РФ «Об образовании» от 29.12.2012 N 273–ФЗ (последняя редакция)²⁴, Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. N 125—ФЗ²⁵, Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 18 декабря 2006 г. № 1760—р (с изменениями от 16 июля 2009 г.). Также были использованы материалы официальных сайтов Госкомстата РФ, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации,

²⁴ Конституция Российской Федерации. М.: Юридическая литература, 2011.

²⁵ Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» М.: Юридическая литература, 1996 г. N 125—ФЗ

Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации, Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), Федерального фонда статистики Российской Федерации (Росстат), Управления Федеральной службы государственной статистики по Республике Крым и г. Севастополю (Крымстат), Фонда «Общественное мнение», Общероссийской общественной организации «Российский студенческий союз» и других.

Эмпирическую базу исследования составили:

- результаты социологического исследования «Трудовая социализация молодых специалистов социогуманитарного профиля в Севастополе», проведенного автором с ноября 2022 по май 2023 г., на территории г. Севастополя. Опрошено 300 человек и проведено 8 глубинных интервью.
- выборка типическая, стратифицированная, бесповторная, обладает свойством репрезентативности;
- результаты анализа социологических, социально–психологических исследований и статистических данных;
- анализ Датасетов (Статистический сборник «Рабочая сила, занятость и безработица в России»²⁶, «Вакансии Южного федерального округа из ЕЦП «Работа в России», «Мониторинг эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования Минобрнауки РФ»).
- Информационно–аналитические материалы об основных сферах жизнедеятельности Севастополя, разработанные редакционной коллегией в составе И.Е. Акифьевой, Н.Т. Козыряцкой в сборнике «Город Севастополь в цифрах» 2021 г. В сборнике представлена информация о

²⁶ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам Р13 выборочных обследований рабочей силы). 2022 Стат.сб./Росстат. – М., 2022. – 151 с.

социально–экономическом положении города Севастополя в 2021 г. по сравнению с предыдущими годами. Представлена информация о населении, его доходах. Публикуются сведения о состоянии социальной сферы, инвестициях, ценах и тарифах²⁷.

Научная новизна выносимых на защиту результатов, полученных лично автором, определяется решением поставленных в работе исследовательских задач, привлечением ряда источников, ранее неизвестных или не используемых в отечественной социологической науке, и заключается в попытке целостного, системного подхода к проблеме трудовой социализации молодых социогуманитариев, в современном рассмотрении отечественных социологических концепций, в ходе которого:

1. Обосновано положение о трудовой социализации как о двухстороннем взаимосвязанном процессе усвоения и воспроизводства индивидом необходимого и достаточного трудового опыта для полноценного включения в общественную жизнь, формирования и развития соответствующих индивидуальных свойств и качеств личности, ее становления как конкретно–исторического типа и субъекта (актора) в разнообразных социокультурных практиках данного общества²⁸;

2. Обобщены базовые теоретико–методологические подходы социологической науки к разработке концепции трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля в рамках позитивистского подхода и понимающей социологии, в социальных и педагогических концепциях, сформулировано понятие и даны развернутые характеристики элементов и структуры трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля. Показан интегративный характер социологического подхода к исследованию трудовой

²⁷ Город Севастополь в цифрах 2021 г.: Крат.стат.сб./Крымстат- С., 2022 - 199 с.

²⁸ Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений [Текст] / Г.М. Андреева. - М.: Аспект Пресс, 2007. - 363 с.

социализации молодых социогуманитариев, как наиболее перспективный и позволяющий обобщить возможности и достоинства различных исследовательских подходов в изучении трудовой социализации;

3. Выявлены и представлены основные понятия, характеризующие систему трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля, раскрыто их научное содержание (цели, этапы, субъекты и объекты социализации, уровни, факторы, механизмы и некоторые другие). Показана взаимосвязь концептуальных элементов и общая динамика трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля;

4. Выявлены различия между трудовой и профессиональной социализацией молодых специалистов социогуманитарного профиля. Доказано, что результативный труд, связанный с решением социальных и гуманитарных проблем как основа трудовой социализации молодых социогуманитариев может совпадает с профессиональной социализацией, но не ограничивается рамками профессии. В условиях современного состояния рынка труда в Севастополе трудовая социализация молодых социогуманитариев может включать не только работу по профессии, но работу в смежных профессиях, дополнительную (непрофессиональную) занятость, самодеятельное творчество, домашний труд, благотворительность, волонтерскую работу и т.д.;

5. Представлены данные эмпирического социологического исследования трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля в Севастополе и разработаны рекомендации по ее оптимизации.

Положения, выносимые на защиту:

1) трудовая социализация представляет собой двухсторонний взаимосвязанный процесс, усвоения и воспроизводства индивидом

необходимого и достаточного трудового опыта для полноценного включения в общественную жизнь, формирования и развития соответствующих индивидуальных свойств и качеств, становления личности как конкретно–исторического типа и субъекта (актора) разнообразных социокультурных практик данного общества. Трудовая социализация представляет собой процесс нарастания трудовых качеств личности, продолжающийся всю жизнь, носит массовый неиндивидуальный характер и является частью общего процесса социализации. На уровне практики трудовая социализация состоит в сочетании приспособления и обособления человека в конкретных нормативно–административных и социально–экономических условиях труда;

2) основой трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля выступает результативный труд, который непосредственно связан с процессом формирования личности, способной к самосовершенствованию в деятельности, связанной с решением социальных и гуманитарных проблем. Трудовая социализация молодых социогуманитариев совпадает с профессиональной социализацией, но не ограничивается рамками профессии, в условиях современного состояния рынка труда в Севастополе она включает в себя не только работу по профессии, но и работу в смежных профессиях, дополнительную (непрофессиональную) занятость, самодеятельное творчество, домашний труд, благотворительность, волонтерскую работу и т.д.;

3) целью и результатом трудовой социализации молодых социогуманитариев является формирование личности, способной к самосовершенствованию в труде и организации собственной деятельности в рамках существующей социальной реальности. Это предполагает выработку не только профессиональных, но и интеллектуальных, волевых

и эмоциональных качеств, способствующих достижению трудового результата. Потребности, интересы, трудовые ценности, ценностные ориентации и цели выступают как социально–значимые качества внутреннего мира молодых социогуманитариев как социализирующей, так и социализируемой стороной трудовой деятельности;

4) основной целью трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля является полноценное их включение в систему социально–экономических отношений общества через специфическую трудовую деятельность, связанную с решением важных социальных и гуманитарных проблем в работе конкретных организаций. В условиях рыночных отношений и систематических экономических кризисов, в обществе растущего потребления и технократизма трудовая социализация молодых социогуманитариев проходит проблематично и противоречиво;

5) концепция трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля формируется на основе комплексного подхода к исследованию социализации, разработанного в социологической науке, социальных и педагогических концепциях и включает в себя ряд структурированных элементов, позволяющих изучать и анализировать ее успешность, разрабатывать направления, пути, формы и методы по совершенствованию работы с молодыми социогуманитариями. Основными элементами концепции трудовой социализации молодых социогуманитариев выступают: цели трудовой социализации, агенты, уровень, формы, параметры результативности, типы трудовой социализации;

б) причинами снижения результативности трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля в Севастополе выступают ряд факторов, относящихся к регулированию

рынка труда, деятельности семьи и ВУЗов по формированию необходимой мотивации, накоплению современных знаний, навыков и умений, опыта трудовой деятельности молодых социогуманитариев, их готовности самостоятельно и инициативно вести поиск возможностей реализации полученных знаний в различных сферах трудовой деятельности, неготовности работодателей адекватно оценивать важность и значимость работы специалистов социогуманитарного профиля;

7) успешность трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля в Севастополе существенно зависит от профессии, выбранной молодым специалистом (экономист, юрист, журналист, социолог, психолог и др.). Более успешно трудовая социализация осуществляется в рамках деятельности социогуманитариев, работающих непосредственно на очевидный экономический результат. Трудовая социализация молодых специалистов работающих в сфере профессий относящихся непосредственно к работе с людьми, проходит более сложно. Социальный интерес к такой деятельности не высок и этим специалистам в целях успешной социализации приходится чаще менять профессию или работать в смежных областях.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Теоретическая значимость работы заключается в разработке теоретического подхода к изучению трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля, рассматриваемой с позиций современной социологической теории, а также выступает в качестве интегрирующего и развивающего существующие концепции трудовой социализации различных категорий молодежи.

Авторская концептуальная модель трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля может быть использована для разработки алгоритмов оценки трудовой социализации специалистов

родственных профессий, исследования и принятия решений по развитию рынка труда социогуманитариев, призвана решать актуальные проблемы подготовки молодых специалистов в соответствующих ВУЗах.

Материалы исследования могут послужить основанием для дальнейшего исследования молодых специалистов социогуманитарного профиля как особой социальной группы молодежи со специфическими тенденциями в их трудовой социализации.

Практическая значимость. Материалы диссертации могут быть применены при осмыслении роли и места молодых социогуманитариев в социально–экономической жизни Севастополя.

Предложенная концепция трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля предлагает руководителям предприятий и организаций, преподавательскому составу, руководителям социологических служб и др. теоретически обоснованные направления, пути и методы работы по эффективному использованию специфических знаний, навыков и умений социогуманитариев, что, соответственно, будет способствовать их лучшей трудовой социализации.

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы при разработке стратегий молодежной политики, ориентированных на решение проблем отдельных социальных групп и управление социальными процессами среди молодежи.

Апробация результатов исследования.

Основные положения и выводы диссертации получили отражение в ряде научных публикаций:

1. Ярмак О.В., Жаркова Т.В., Саркисов Д.Г. Использование больших данных в междисциплинарных исследованиях на примере макрорегиона Большое Средиземноморье//Цифровая социология. 2022. Т. 5. № 3. С. 24–30.

2. Жаркова Т.В., Продвижение культурных проектов в контексте межнационального согласия в республике Крым и в городе Севастополе // Медиа в современном мире. Молодые исследователи : материалы М42 21й международной конференции студентов, магистрантов, аспирантов и соискателей (9–11 марта 2022 года) / Под ред. А. А. Малышева. — СПб.: С.-Петербург. гос. ун-т, 2022. С. 217–219.

3. Жаркова Т.В., Динамическое изменение измерений цифровых следов в странах макрорегиона Большого Средиземноморья // Социология в постглобальном мире. Материалы всероссийской научной конференции XVI Ковалевские чтения 17-19 ноября 2022 года. / Отв. редакторы: Н.Г. Скворцов, Ю.В. Асочаков. СПб.: Издательство Скифия-принт, 2022. С. 147-150.

4. Дерюгин П.П., Жаркова Т.В. Результаты эмпирического исследования трудовой социализации молодых специалистов в городе Севастополе. 2023. (Сдана в печать)

5. Дерюгин П.П., Жаркова Т.В. Социологические подходы к изучению трудовой социализации в научной литературе. 2023. (Сдана в печать)

Также основные положения и результаты диссертационного исследования изложены автором в докладах всероссийского и международного уровня конференциях, в том числе:

— на Международной научной конференции «Медиа в современном мире. Молодые исследователи» Санкт-Петербургского государственного университета (г. Санкт-Петербург, 2022 г.),

— на Всероссийской научной конференции XVI Ковалевские чтения «Социология в постглобальном мире: проблемы и перспективы» (г. Санкт-Петербург, 2022 г.).

Структура диссертации включает введение, две главы, заключение,

список литературы и приложения.

Глава I Теоретико–методологические основы социологического анализа трудовой социализации

Трудовая социализация молодых специалистов обладает высокой научной и практической важностью для современной социологии.

Стремительное развитие общества потребления предполагает различные способы, формы и направления исследования трудовой социализации молодёжи. Вопрос трудовой социализации среди молодого поколения остаётся актуальной темой как широких научных дискуссий, так и на бытовом уровне. Интерес к данной теме не угасает, что делает очевидным факт значимости трудовой социализации как основного пути социализации специалистов среди молодёжи, которая проводит большую часть своей жизни в подготовке к трудовой активности. Согласно закону, принятому в Госдуме в третьем чтении, по которому на федеральном уровне к таким понятиям, как «молодежь», «молодая семья», «молодой специалист», «молодежная политика», «молодежные общественные объединения» относятся граждане от 14 до 35 лет²⁹.

Разбирая понятие «социализация» и анализируя исторические материалы по исследуемому понятию, отметим, что сам термин в социологии утвердился лишь к сороковым годам двадцатого века³⁰.

Категория «трудовая социализация» в науке социологии появляется значительно позднее, а активное становление и разработка теоретического обоснования категории происходит лишь в последний десяток лет, а в социологических учебниках, справочной литературе и словарях, в основном, рассматривается концепция «трудовой адаптации»³¹. Категория

²⁹ Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"

³⁰ Ковалева А. И. Социализация // Знание. Понимание. Умение. 2004. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya> (дата обращения: 14.10.2022).

³¹ Колесникова Ю. А. Теоретико-методологический анализ понятия трудовой социализации // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2012. №150. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskij-analiz-ponyatiya-trudovoy-sotsializatsii> (дата обращения: 14.10.2022).

трудоу социальной специализации специалистами практически не исследуется и не поддается глубинному анализу. По затрагиваемой проблематике имеется минимальное количество диссертационных работ и монографий, а обсуждения проблематики не сбавляет оборот на протяжении последнего десятилетия.

Особый интерес к базовому понятию «социализация» в современной социологической науке задаёт и существование широчайшего спектра различных трактовок ³². В нашем понимании, социализация рассматривается как совокупность взаимосвязанных друг от друга процессов овладения и воспроизведения человеком достаточного для полного вовлечения в общественную жизнь социокультурного опыта в ходе индивидуального развития личности и формирования необходимых качеств человека, а также становления индивида как определенного исторического типа личности и актора социокультурной деятельности данного общества.

В первоначальном определении социализации отсутствует ориентирование на роль труда в этом процессе ³³. В настоящем фундаментальном определении социализации, как видно, напрямую роль труда в этом процессе не определяется. В то же время, исследования категории «социализация» подтверждает основополагающую роль «воспроизводства», что, согласно суждению крупных социологов, представляется значимым условием и причиной становления общества и личности. Аверьянов Л.Я. отметил: «Мы считаем, что человек и человечество в целом не производят жизнь, а воспроизводят ее, т.е.

³² Поликанова Е. П. Социализация личности // Философия и общество. 2003. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya-lichnosti-1> (дата обращения: 14.10.2022).

³³ Петракова А. С. Исследование проблемы идентификации и самоидентификации личности с позиции социальных оснований бытия // Общество: социология, психология, педагогика. 2017. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-problemy-identifikatsii-i-samoidentifikatsii-lichnosti-s-pozitsii-sotsialnyh-osnovaniy-bytiya> (дата обращения: 14.10.2022).

воспроизводят то, что было в них заложено природой», и далее: «В научной литературе вопрос воспроизводства жизни активно дискутируется уже не один десяток лет. В пользу модели воспроизводства жизни приведено немало убедительных аргументов. Во всяком случае, она позволяет очень хорошо описывать многие, ранее не объяснимые факты в действиях человека и общества, в частности, сложный и противоречивый процесс социализации», отмечает Аверьянов Л. Я³⁴.

Какое же значение имеет трудовая деятельность в процессе социализации? Какие механизмы труда активизируют динамику социализации? И какие перспективы влечёт за собой трудовая социализация — это все основные вопросы, которые будут рассмотрены нами в первой главе диссертационной работы.

Обратимся к истокам западных теорий, где определение значимости трудовой деятельности в формировании молодёжи берет своё начало ещё с первых зачатков становления социологии как самостоятельной научной дисциплины, в которой объект изучения общество, нацеленное на развитие трудовых качеств у молодого поколения³⁵.

Рассматривая различные точки зрения представителей отечественных и западных социологических школ, например, таких, как: А. Кетле, Г. Спенсера, Г. Зиммеля, Г. Тарда, О. Конта, Л. Уорда, У. Джеймса, Ф. Гиддингса, Э. Дюркгейма и др., отмечаем противоположные мнения относительно роли объективных и субъективных факторов трудовой социализации индивидуума, а также различия позиций в объяснении теоретических подходов анализа роли труда в процессе социализации.

Анализируя различные современные концепции социализации

³⁴ Аверьянов Л. Я. Порог социализации. Формы и виды социализации. 2000. URL: <http://www.sbiblio.com/forum/> (дата обращения: 14.10.2022).

³⁵ Смирнов Т. А. ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ // Экономика и социум. 2014. №4-4 (13). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnyie-kontseptsii-sotsializatsii-lichnosti> (дата обращения: 14.10.2022).

относительно выявления роли труда, мы смогли выделить некоторые подходы, в которых трудовая социализация молодёжи раскрывается в противоположных позициях имеющимся научным позициям. В выделенных нами подходах отражаются основные идеи и направления развития социологии как науки. В первую очередь, по нашему мнению, рационально изучить научную интерпретацию трудовой социализации молодёжи в пределах понимающей и позитивистской социологии, так как именно в рамках этих направлений социологии лежат ключевые методы разрешения рассматриваемой нами проблематики³⁶. Однако не стоит забывать, что современная социология не стоит на месте и не следует ограничиваться негибким следованием заявленным подходам, сопрягая и рождая искусственные представления о природе социальной действительности³⁷. Именно во избежание неполного анализа трудовой социализации молодёжи необходимо обратиться к социально—культурным, к социально—философским и социально—психологическим принципам исследования. Огромный багаж информации по рассматриваемой теме мы можем найти в различной педагогической литературе.

Для выявления роли труда в процессе социализации молодых специалистов нам необходимы все вышеперечисленные подходы, так как каждый из них представляет особую важность и предоставляет возможность исследовать проблематику с разных сторон и углов зрения, что соответствует социологическому подходу.

³⁶ Колесникова Ю. А. Теоретико-методологический анализ понятия трудовой социализации // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2012. №150. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskii-analiz-ponyatiya-trudovoy-sotsializatsii> (дата обращения: 15.10.2022).

³⁷ Robert A. LeVine. Culture, Behavior and Personality. An Introduction to the Comparative Study of Psychosocial Adaptation. Chicago: Aldine Publishing Company, 1974. – P.20

1.1 Классические социологические теории социализации

Активное внимание к проблеме социализации и ее основным направлениям – политической, нравственной и трудовой социализации – со стороны научной общественности и практиков приводит к появлению семантической многозначности понятия социализации. Это выражается в довольно сложном переплетении научных, этических и практических аспектов в словоупотреблении. Несмотря на многочисленные попытки исследования социализации в рамках трудовой деятельности до конца 60-х гг. XX века, тема трудовой социализации может быть отнесена к числу «закрытых»³⁸.

В исследовании Н.А. Головина выделяются два подхода в употреблении понятия социализации: политико-экономический и социально-психологический. Подробный анализ этих двух направлений исследования трудовой социализации указывает на объективно-позитивистскую традицию и традицию субъективно-понимающей социологии в глубоком анализе процессов трудовой социализации³⁹.

В современной социологической научной литературе есть определённое и закрепившееся мнение относительно подхода к социологическому изучению труда, специфика которого заключается в «изучении социальных аспектов общественного труда»⁴⁰. Однако более глубоких исследований со стороны общей социологической теории труд был мало исследован.

1.1.1 Позитивистский подход

³⁸ Очерки по истории теоретической социологии XIX- нач. XX в. / Отв. ред. Ю.Н. Давыдов. - М.: Наука, 1994. - С. 30-37.

³⁹ Головин Н. А. Теоретико-методологические основы исследования политической социализации. Издательство С.-Петербургского университета, 2004 – С. 11-12.

⁴⁰ Молевич Е. Ф. Труд как объект и предмет исследований общей социологии. Социологические исследования №7, 2001. - С. 14.

В политико–экономическом контексте, социализация означает переход объектов труда, в первую очередь, средств производства, в общественную собственность, то есть обобществление. Это означает, что трудовой компонент социализации вытекает из самой сущности процесса социализации – он формируется на основе предметов, средств и объекта трудовой деятельности, и все основные структуры личности формируются на основе труда⁴¹.

Термин «социализация» начал широко использоваться в Европе с середины 19 века. О. Конт подчеркивал наличие у человека «социального» инстинкта и умственного труда, который является главным отличием человеческого общества. Он считал, что формирование социального инстинкта требует специальных воздействий со стороны социума и особенно формируется в индустриальном обществе, где ученые и промышленники занимают место жрецов и воинов, а умственное развитие является главным принципом развития новой личности⁴².

Для включения молодежи в социальную и трудовую деятельность, Конт считал важными инструментами общественные институты, в том числе государство, семью и религию. Он также выделял научную организацию труда и непрерывный рост благосостояния всего населения.

Особое место в привлечении молодого поколения к труду и общественной жизни Конт давал семье. Конт полагал, что именно семья, а не сам человек является монолитным элементом социальности. Именно в семье у человека формируются трудовые и моральные принципы. Семья — достаточно стабильная ячейка в обществе, которая осуществляет функцию

⁴¹ Анкудинова Е. В. Определение сущности экономической социализации // Вестник ЮУрГГПУ. 2009. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opredelenie-suschnosti-ekonomicheskoy-sotsializatsii> (дата обращения: 15.10.2022).

⁴² Игнатов С. А. Человек как субъект социокультурных отношений // Вестник МГУКИ. 2013. №1 (51). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovek-kak-subekt-sotsiokulturnyh-otnosheniy> (дата обращения: 15.10.2022).

трудовой социализации, сохранения культурного достояния и профессионального дела, а также баланс традиционных установок и новаторских в устремлениях достичь новые результаты. Поэтому Конт считает, что свои трудовые и социальные качества человек формирует, в первую очередь, именно в семье⁴³.

Воспринимая человека как существо достаточно агрессивное, эгоистичное и импульсивное, а не рациональное, Конт находил неизбежным формирование особых институтов, которые бы занимались регуляцией трудовой деятельности людей. На теории обосновывая неразрывную связь «прогресса» и «порядка», он стремился разработать базу регуляции социального поведения людей, расценивая высокоэффективную организацию трудовой деятельности как магистральный путь преобразования нынешнего общества, труда, который представляет собой средство предотвращения конфликтов между капиталом и трудом⁴⁴.

Ещё одной важной для настоящего исследования идеей Конта следует считать рассмотрение сохранения собственности и разделения труда как факторов эффективной эволюции личности, её включения в социум.

Развитие идеям О. Конта в последствии дал Герберт Спенсер. Общество рассматривалось Спенсером как природный объект и «сверхорганизм», а также «агрегат индивидов», которые социализированы объединением и разделением труда. Он полагал, что изначально, в естественной среде, человек в большей степени антисоциальный, а социальность приобретает им в результате коллективной деятельности

⁴³ История социологии: Учеб. пособие/ Елсуков А.Н., Бабосов Е.М., Грицанов А.А. и др.: под общ. ред. А.Н. Елсукова и др. - Мн.: Вышш шк., 1993 – С. 34-36.

⁴⁴ История социологии: Учебное пособие/ А. Н. Елсуков, Е. М. Бабосов, А. А. Грицанов и др.; Под общ. ред. А. Н. Елсукова. Минск.: Вышш шк., 1993. - С. 30-37.

людей в сочетании с эволюционными процессами, из этого формируется потребность пристального внимания подрастающей замене⁴⁵.

Спенсер отмечал необходимость развития «регулятивной системы» социального организма, а также механизмов «социального контроля». Основной задачей данного механизма является контроль процесса формирования молодёжи. Рассматривая концепции Спенсера, посвящённые исследованию социальных институтов, отметим, что именно эти институты и механизм самоорганизации коллективной деятельности позволяют человеку из асоциального по природе индивида превратиться в социальную частицу общества. По мнению Спенсера, трудовая социализация индивида наступает в условиях конкуренции, которая выступает условием развития трудоспособности личности. Выделяя военный и промышленный типы государства, Спенсер подчёркивал идею о том, что этнические особенности трудовой активности находят своё естественное развитие только в рамках промышленного государства. В работе «Личность против государства» Спенсер предупреждал, что рабский труд не служит включению личности в социум, а напротив, является антиподом⁴⁶.

Спенсером были выделены несколько типов социальных институтов, отличающихся друг от друга разной организацией деятельности, в частности и трудовой социализацией, среди них: политические, профессиональные, промышленные, домашние, церемониальные, обрядовые. Сравнивая подходы Конта и Спенсер, последний отмечал суверенность индивида, где общество существует для всеобщего блага людей, а не люди существуют во благо общества. В контексте одной из

⁴⁵ Рагулина А. М., Возможности применения классических теорий социализации в современных социологических исследованиях // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. №5 (97). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-primeneniya-klassicheskikh-teoriy-sotsializatsii-v-sovremennyh-sotsiologicheskikh-issledovaniyah> (дата обращения: 16.10.2022).

⁴⁶ Там же.

трактовок социальной эволюции, Спенсером предложен альтернативный вариант исследования природы человека начиная с первобытности, заканчивая абсолютно цивилизованным социализированным человеком. Также предложены критерии прогресса, в которых развитие индивида в сопряжении с развитием индивидуальной свободы, возникающее в следствие с разделением и разнообразием трудовой и общественной деятельности. Он полагал, что процесс социализации природы человека очень небыстрый, который предполагает смену нескольких поколений и «никакое учение и никакая политика не могут ускорить процесс социального развития выше известной нормы, которая ограничена скоростью органических изменений человеческих существ»⁴⁷.

При изучении работ социологических классиков особое внимание следует уделить Эмилю Дюркгейму, который сделал огромный вклад в развитие теории трудовой социализации. По мнению Дюркгейма, человек обладает двойственной природой, так как биологическая природа человека, его умения, эмоции, влечения и жизненные функции, противостоят социальной природе, которая формируется с помощью воспитания и трудовой деятельности и включает в себя жизненные ценности, принципы, нормы и т.д.⁴⁸ Общество играет роль «ревизора» биологической природы человека, контролируя его пристрастия и устанавливая рамки нормы. Если общество не выполняет свою функцию контроля и труд утрачивает свою ценность, происходит разложение и распад.

Дюркгейм констатировал необходимость ввести в общество такой социальный пример, который помог бы из эгоистичного и асоциального индивида сформировать нравственного и социального человека. В этой связи, одним из главных идей Дюркгейма стала позиция о «воспитании как

⁴⁷ Спенсер Г. Сочинения: Опыты научные, философские и политические / под общ. ред. Н. А. Рубакина. — СПб., 1899. — С. 126-128.

⁴⁸ Дюркгейм Э. Социология образования: Пер. с фр. М.: ИНТОР, 1996. – С. 385.

методической социализации». В современном мире «воспитание» в широком понимании и позиционируется социализацией. Как отмечает Г.М. Андреева: «если же это понятие употреблять в широком смысле слова, то различие ликвидируется». Такие социальные институты, как институт семьи и школы обязаны направлять подрастающее поколение к прививанию определённых трудовых норм и ценностей, а также обучать действовать своими силами в границах социально возможного⁴⁹.

Ключевым заключением после анализа работ Дюркгейма является принятие истины, относительно которой главной функцией социализации и приобщении людей к идее «коллективного разума» выступает установление целостности в обществе, а также взаимопонимания в трудовой деятельности. Базой идеи социализации стала теория морали как совокупность объективных сводов поведения и труда в интересах всего общественного механизма воспроизводства. Отметим, что согласно анализу Эмиля Дюркгейма, индивид не может не следовать установленным моральным правилам и он должен в обязательном порядке выполнять свои трудовые обязанности в отношении общества. Классиком рассматривался и непринудительный аспект морали, в том случае, если мораль становится привлекательной и целесообразной для индивида. Это возможно, подчёркивал он, когда человек будет занят важной для него деятельностью, а его труд восприниматься как социально значимый. Действенность социальных регуляторов определяется не только их принудительностью, но и желательностью для индивидов⁵⁰.

Мнение Эмиля Дюркгейма о социальных нормах заключается в том,

⁴⁹ Андреева Г.М. Социальная психология в пространстве современной науки и культуры. // Психологические исследования. 2013б. Т. 6, № 30. [Электронный ресурс] // URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 16.10.2022).

⁵⁰ Борисов К., Шаяхметова Р.Р. Теоретико-методологические подходы к анализу концепта «Труд» // The Scientific Heritage. 2019. №42-3 (42). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskie-podhody-k-analizu-kontsepta-trud> (дата обращения: 17.10.2022).

что они оказывают сильное влияние на поведение людей не напрямую, а через конкретные механизмы, связанные с трудовой деятельностью. Анализируя его концепции, можно отметить, что моральные нормы выполняют важные функции в обществе, связанные с воспитанием и формированием социально активного и инициативного индивида. Трудовое воспитание, по его мнению, является общественным феноменом и всегда должно соответствовать социальным потребностям и взглядам. Дюркгейм обращает внимание на социальные факторы, которые влияют на методы воспитания и подчеркивает, что если общество придерживается индивидуализма, то методы, ведущие к насильственным действиям над индивидом, будут отвергнуты. Если же общество требует строгого конформизма, то все, что стимулирует умственную активность, будет запрещено⁵¹.

Согласно Э. Дюркгейму, общество формирует индивида, а мораль является ключевым фактором социализации, определяющим правила поведения людей. Несоответствие этим нормам рассматривается как состояние аномии, которое возникает в обществах без четкого регулирования морального поведения людей⁵².

С начала формирования позитивистской традиции в социологической науке трудовая социализация была признана фундаментальным явлением в процессе общей социализации личности. В работах таких авторов, как Конт, Спенсер, Дюркгейм и других были сделаны важные выводы о содержании, актуальности, методологии и процессе трудовой социализации молодежи.

С середины XX века позитивистская концепция и методология

⁵¹ Колесникова Ю. А. Теоретико-методологический анализ понятия трудовой социализации // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2012. №150. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskii-analiz-ponyatiya-trudovoy-sotsializatsii> (дата обращения: 17.10.2022).

⁵² Там же.

исследования трудовой социализации получили новое развитие в рамках структурно–функционалистических теоретических исследований⁵³. Среди наиболее значимых работ по данной теме можно выделить труды Т. Парсонса, Р. Кенига, В. Брецинга, О. Брима и других авторов. Анализ этих работ позволяет сделать вывод, что даже если в них не используется прямая формулировка «трудовая социализация», то понятия, связанные с этой концепцией, широко раскрываются в исследовательских трудах авторов.

В рамках структурно–функционалистической традиции поддержание баланса и стабильности социальной системы обеспечивается благодаря социальному приспособлению индивидов и их адаптации к требованиям социальной системы. По мнению Парсонса, это деятельностное трудовое взаимодействие в границах социальной системы. В большинстве обществ места проживания и труда не разделяются, а экономика является аспектом социальной системы, который функционирует не только в целях социального поддержания технологических процедур, но также в целях включения и контроля индивидов в интересах социальных единиц, индивидуальных или коллективных⁵⁴.

Рассматривая работы Парсонса и его сторонников, можно заключить, что трудовая социализация индивидов в структурно–функционалистическом понимании предполагает схему, включающую в себя адаптацию к требованиям социальной системы. Процесс адаптации влечет за собой стабильность социального контроля. Однако, по мнению социологов, социализация в любой трудовой деятельности предполагает возникновение ощущения неполноценности у человека, так как

⁵³ Иванов О.И. Методология социологии: Учебно-методич. пособие. – 2-е изд. –СПб.: Социологическое общество им. М.М. Ковалевского, 2003. – С. 25.

⁵⁴ Парсонс, Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения / Т. Парсонс // Американская социологическая мысль. М. - 1996. - С. 494 -526.

выполнение трудовых обязанностей подвергается необъективным оценкам окружающих, что впоследствии может отразиться на самооценке социализируемого⁵⁵.

Процесс социализации, включая трудовую социализацию, осуществляется через взаимодействие социальных и психологических установок, а также приобретение трудовых ценностей. Теоретик Т. Парсонс объединяет группу механизмов социализации и называет их «ценностно–приобретаемыми». Согласно его взглядам, каждый человек на протяжении всей жизни находится в процессе обучения, его состояние постоянно меняется, а сбалансированное состояние личности сохраняется благодаря работе защитных и адаптирующих механизмов, которые контролируют эти изменения⁵⁶.

Анализ концепции социализации Т. Парсонса, проведенный А.В. Мудриком, показал, что этот подход в структурно–функциональной теории находит свое отражение как в отечественных, так и в зарубежных литературных источниках. В России представление Парсонса о социализации соответствует привычному восприятию соотношения личности и общества. Особое внимание в структурно–функциональном подходе Парсонса уделяется трудовой адаптации, восприятию и воспроизведению индивидуумом социальных правил и норм, а также значимости труда в обществе⁵⁷.

Анализ научных работ социологов XIX–XX вв. показывает, что позитивистские принципы исследования трудовой социализации во многом совпадали с марксистской теорией и идеологией, которые поддерживали позитивистскую традицию использования понятия

⁵⁵ Савина А. К. Социализация как социально-педагогическая категория в исследованиях ведущих зарубежных ученых // Ценности и смыслы. 2017. №2. С. 114-130.

⁵⁶ Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. - М.6 Политиздат, 1986. С. – 33.

⁵⁷ Мудрик А. В. Социальная педагогика: Учеб. для студ. пед. вузов / Под ред. В.А. Сластенина. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Издательский центр «Академия», 2000. – С. 19-20.

социализации. Согласно Марксу, социализация – это процесс воспитания человека в интересах коллектива и наделения его ценностями коллективного труда. Эти идеи были широко приняты и реализованы во времена СССР⁵⁸.

Исследуемые работы отечественных социологов демонстрируют, что восприятие социализации как процесса накопления «общественного» в индивидууме, где трудовая деятельность играет важную роль, начинается с теории социальной мобильности П. Сорокина⁵⁹. В его работах ярко выражены идеи эффективной и творческой трудовой деятельности как основы общества. Например, в работе «Отправляясь в дорогу» Питирим Сорокин подчеркивает, что каждый человек является творцом, нацеленным на продуктивный умственный и физический труд «человек – не мешок для переваривания пищи и пустого прожигания жизни, а прежде всего – творец и созидатель»⁶⁰. Его убеждения относительно проблемы развития личности и общества представляют новые концептуальные подходы для изучения процессов интеграции личности в общество через труд⁶¹.

Модификация характера трудовой деятельности приводит к изменениям в социальных институтах, включая институт семьи, который теряет свои прежние воспитательные и трудовые функции. Это приводит к повышению нравственной «социализированности» молодежи, которая воспринимает общественные мотивы и интересы, противопоставляя их трудовому процессу. В данном контексте проблематика социализации наделяется сугубо этическим содержанием, а понятие и термин «социализация» начинают использоваться как социальный и

⁵⁸ Здравомыслов, А. Г. Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект-пресс, 2003. – С. 75.

⁵⁹ Максимова Л. Н. Социальное конструирование профессиональной культуры в современном российском обществе // Вестник СГТУ. 2012. №1 (68). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-konstruirovaniye-professionalnoy-kultury-v-sovremennom-rossiyskom-obschestve> (дата обращения: 20.10.2022).

⁶⁰ Сорокин П.А. Отправляясь в дорогу. Утренники.- Пг., 1922. Кн. 1 – С. 1-2.

⁶¹ Там же.

психологический термин⁶².

К.М. Тахтарёв, представитель позитивистского направления, подчеркивал, что основа общественной жизни заключается в трудовом общении, поскольку оно является ключевым элементом функционирования общества. Если трудовое общение объединяет людей, то его отсутствие и разделение могут привести к общественной диссоциации и конфликтам⁶³.

Тахтарев считал, что новый общественный строй может быть создан только через трудовую деятельность, которая должна быть творческой и позволять каждому человеку стать господином своей жизни. Приверженцы социализации через труд считают этот подход основополагающим для развития мирового сообщества. Среди отечественных исследователей–социологов, разделяющих эту идею, можно назвать В.Я. Ельмеева, А.В. Борисова, Д.З. Мутагирова, О.И. Иванова, Е.Е. Торнадо и других.

Понятие социализации как всеобщей сплочённости имеет значение в политических дискуссиях, научной терминологии, а также в моральном смысле и понимании социализации в целом.

Анализ позитивистского понимания социализации показывает, что вопрос обобществления труда занимал одно из центральных мест в становлении социологии как самостоятельной науки. Работы Конта, Спенсера, Дюркгейма и других авторов решали многие важные вопросы обобществления труда, и их идеи сохраняют свою актуальность и сегодня. Обобществление труда рассматривается как социальная реальность, не зависящая от субъекта организованной системы. Индивид функционирует как структурная социальная единица, и процесс его трудовой социализации

⁶² Jeffries V. The scientific system of public sociology: The example of Pitirim A. Sorokin's Thought//Handbook of public sociology. – Lanham: Rowman S Littlefield, 2009. – P. 107 – 120.

⁶³ Тахтарев К.М. Наука об общественной жизни, ее явлениях, их соотношениях и закономерности. Опыт изучения общественной жизни и построения социологии. - Пг., 1919 – С. 85.

находится под влиянием объективных факторов⁶⁴.

Целостный подход, являющийся основной методологической посылкой позитивистской концепции, не может выделить процесс трудовой социализации из общего процесса социализации. Тем не менее концепция трудовой деятельности, начиная с О. Конта, выступает в качестве важной основы общества и оказывает большое влияние на полноценную социализацию. Эту мысль разделяют все авторы данного направления.

Современные исследования продолжают изучать процесс трудовой социализации молодежи, и в них отмечается специфичность ценностно–мотивационной сферы студенческой молодежи. Мотивы профессиональной деятельности тесно связаны с системой ценностей студентов, в том числе с ценностями трудовой деятельности⁶⁵.

Формирование профессиональной мотивации учитывает индивидуальные и личностные особенности работника, такие как пол, возраст, ценности, интересы, социально–профессиональная принадлежность и др. При этом классификация мотивационных факторов достаточно гибка и подвижна в зависимости от выбранных принципов⁶⁶.

Мы считаем, что среди всех рассмотренных вопросов, следует выделить наиболее значимые вопросы, связанные с ролью молодых специалистов и процессом трудовой социализации. В частности, эти вопросы включают:

1. Признание трудовой социализации как важной составляющей

⁶⁴ Мудрик А. В. Социализация человека: Учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2006. – С. 9.

⁶⁵ Федосеева Ольга Игоревна, Сорокина Екатерина Олеговна. Влияние ценностей на формирование профессиональных компетенций // Проблемы современного педагогического образования. 2019. №65-3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsennostey-na-formirovanie-professionalnyh-kompetentsiy-studentov> (дата обращения: 30.11.2023).

⁶⁶ Ковзирдзе М. А. Формирование профессиональной мотивации студенческой молодежи. Автореф. дис. Соц. Наук. М., 2011. Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/formirovanie-professionalnoi-motivatsii-studencheskoi-molodezhi> (дата обращения: 30.11.22).

общей социализации молодежи, которая является руководящим направлением в этом процессе (в соответствии с теориями К. Маркса и других авторов).

2. Определение решающей роли социальных институтов в процессе трудовой социализации молодого поколения. Государственные, семейные и идеологические институты играют основную роль в этом процессе.

3. Выявление и признание важной роли планомерной социализационной (воспитательной) деятельности общества (государства, учреждений) в формировании адекватных трудовых ценностей, норм труда молодежи и осознании молодежью значения труда. Также следует учитывать значение социальных институтов обрядов, обычаев и способов, способствующих вовлечению молодежи в труд.

4. Рассмотрение основных принципов трудовой социализации молодежи, таких как участие в коллективном труде, соотношение свободы и принуждения в трудовой социализации, а также необходимость систем регулирования и контроля.

5. Исключение важной роли индивидуально–личностной активности в процессе социальной ассимиляции. Вместо этого, «успех» должен восприниматься как социализация в адаптивной ситуации или как адаптация личности к ситуации. Высший уровень социализации человека выражается в подчиненном поведении и удовлетворенности ситуацией⁶⁷.

В целом, современный научный подход к процессу социализации подчеркивает, что человек как общественное существо полностью обусловлен социальной средой, которая определяет уровень, полноту, адекватность и другие формы и виды социализации.

⁶⁷ Аверьянов Л. Я. Порог социализации. Формы и виды социализации. 2000. Режим доступа: <https://studfile.net/preview/460448/page:42/> (дата обращения: 11.11.22).

1.1.2 Позиция понимающей социологии

Другим теоретико—методологическим направлением в анализе трудовой социализации стали принципы понимающей социологии, сформировавшиеся в конце девятнадцатого и начале двадцатого веков. В отличие от позитивистской социологической традиции, избравшей для изучения социализацию труда от общества к индивиду, социологическое понимание фокусируется на изучении от индивида к обществу. В контексте веберовской теории социального действия интерпретация трудовой социализации предполагает раскрытие субъективных смыслов, вкладываемых в трудовые взаимодействия между его участниками⁶⁸. Трудовая социализация заключается в выработке у человека уникального сочетания личных и трудовых ценностей, важных как для личности, так и для общества в целом. Анализ работ Вебера показывает, что роль трудовой деятельности, по его оценкам, занимает центральное место в процессе социализации. Работа является источником не только общественного богатства, но и личного богатства, роста и личного авторитета⁶⁹.

Действиями, важными для общества («общественности») являются:

- действия, сосредоточенные на ожиданиях общества;
- уместные и разумные действия в соответствии с этими ожиданиями;
- действие содержит субъективную и интенциональную смысловую направленность личности.

По сути, такие действия являются трудовыми операциями и трудовыми алгоритмами. Понимание социального поведения тесно связано

⁶⁸ Вебер, М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии : в 4 т. / Макс Вебер ; [пер. с нем.] ; сост., общ. ред. и пред. Л. Г. Иони-на. - М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. - Т. I. Социология. – С. 445.

⁶⁹ Вебер, М. Наука как призвание и профессия / М. Вебер // Избранные произведения. Пер. с нем. М.: Прогресс, 1990. - С. 707-735.

с идеей Вебера о рациональности, которая позволила ему описать типы социального поведения и их роль в процессе труда. Исходя из веберовской концепции «понимания другого», в процессе совместной работы мы понимаем других и окружающий мир как особую социальную реальность⁷⁰.

В конце 1960–х и начале 1970–х годов, во многом благодаря молодежным движениям в экономически развитых странах Европы и Америки, возникла необходимость в разработке теории социализации, которая была бы более эффективной, чем строгий метод адаптивно–ролевой концепции социализации (Р. Дарендорф, Ф. Тенбрук, К. Лэнгтон), но при этом значительно усиливала бы влияние государственной социализации на молодежь. Ролевая концепция индивида признает интериоризацию норм своей референтной группы фундаментальным процессом, интегрирующим подрастающее поколение в систему социальных ролей, социализацию.⁷¹ В рамках этой теории организация труда и трудовые функции обязательно присутствуют во всех принципах, предлагаемых для изучения социализации⁷².

Данное исследование показывает сходство характера описания природы социализации в высказываниях представителей «символического интеракционизма» Джорджа Мида и Герберта Блумера, для которых межличностное взаимодействие является центральным понятием. Богатство и оригинальность реакций и моделей поведения, доступных индивидуальному «я», находятся в зависимости от масштаба вариативности социальных связей и действий. Джордж Мид полагал, что ролевые игры, имитирующие ключевые элементы совместных процессов,

⁷⁰ Там же.

⁷¹ Храбсков А. В. Освоение социальных ролей как фактор социализации личности // Сибирский педагогический журнал. 2012. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osvoenie-sotsialnyh-roley-kak-faktor-sotsializatsii-lichnosti> (дата обращения: 19.11.2022).

⁷² Ромм М.В. Адаптация личности в социуме: теоретико-методологический аспект. - Новосибирск, 2002. – С. 15.

являются нативным видом поведения. В следствие чего личность осваивает эту социальную систему ролей и трудовых ценностей, реализуясь в системе различных по характеру взаимодействий⁷³.

Мысли, позиции и выводы американского социолога А. Халлера имеют решающее значение для изучения трудовой социализации. Халлер разработал свою концепцию «значимого другого»⁷⁴. По мнению А. Халлера, то, с кем работает человек, может иметь на него большое социальное влияние. Люди склонны принимать роли, подражать им и общаться через значимых других. Эффект «обобщения других» обусловлен желанием человека «играть роль». «Ролевые игры» на самом деле являются ролевыми играми, а «взятие ролей» чаще всего происходит во время игры⁷⁵.

В ходе анализа концепций трудовой социализации в рамках субъективистского подхода и понимающей социологии было выявлено, что основой данных концепций является представление об индивидууме как ориентированном на свои трудовые ожидания и целерациональном человеке, способном осмысленно действовать. Социализационный процесс в данном случае связан с вопросом о ценностном выборе, творчестве и нормативных ограничениях, а также соотношении свободы и обусловленности. В данных концепциях трудовая социализация не выделяется как самостоятельный объект исследования, она выступает в качестве органической части общего процесса социализации каждого отдельного индивидуума⁷⁶.

⁷³ Кон И.С., Шалин Д.Н. Д.Г.Мид и проблема человеческого Я // Вопр. философии. – 1969. – №12. – С. 92.

⁷⁴ Филоненко В. И., Филоненко Ю. В., Скачкова Л. С., Понеделков А.В. Социализация и воспитание студентов вузов в оценках преподавателей // Власть. 2017. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya-i-vozpitanie-studentov-vuzov-v-otsenkah-prepodavateley> (дата обращения: 19.11.2022).

⁷⁵ Фролов С.С. Социология. – М: Гардарика, 2001 г. – С. 75.

⁷⁶ Лушникова О. Л. Сравнительный анализ методологических подходов к исследованию родовых отношений // Вестник ХГУ им. Н. Ф. Катанова. 2017. №22. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-metodologicheskikh-podhodov-k-issledovaniyu-rodovyh-otnosheniy> (дата обращения: 19.11.2022).

С точки зрения теоретической концепции понимающей социологии человек представлен как активностный участник социализирующего процесса, который не только находит способы адаптироваться в обществе, но также оказывает влияние на свою жизненную позицию и обстоятельства. Важную позицию в анализе роли трудовой деятельности в социализирующем процессе на уровне фундаментальной теории занимает исследование А. Шюца и приведенные им выводы феноменологической теории. По мнению Шюца, условием и средством реализации социального действия является деятельно–трудовое освоение окружающего мира. Из этого следует, что в процессе социализации человек усваивает общественные и индивидуалистические ценности и установки, в том числе через труд⁷⁷.

В теоретических концепциях Ю. Хабермаса и У. Бека были сделаны крупные шаги в переосмыслении характера социализации человека и роли его труда в эпоху позднего капитализма и глобализации. В данных концепциях выдвигается проблема индивидуализации, которая противоречит современным реалиям рынка труда, что приводит к утрате смысла взаимных трудовых обязательств⁷⁸.

Отметим, что понятие трудовой социализации в контексте понимающей социологии используется преимущественно в социально–психологическом аспекте, подразумевая его применимость к человеку и изучая многообразие процессов становления личности. В то же время, позитивистский подход рассматривает социализацию как процесс адаптации человека к обществу, при этом общество формирует каждого своего члена в соответствии с присущей ему культурой.

⁷⁷ Шюц, А. Смысловая структура повседневного мира: очерки по феноменологической социологии // Сост. А. Я. Алхасов, Пер. с англ. – С. 288-289.

⁷⁸ Бек, У. Собственная жизнь в развязанном мире//Проблемы теоретической социологии/Под. Ред. Боронова. Вып. 4. Спб., 2003. – С. 211-221.

Однако проведенный анализ классических подходов социологической науки к пониманию роли трудовой социализации в ходе общего социализационного процесса показывает, что человек не только конформно адаптируется в обществе, но и проявляет свою активность и самостоятельность, обучаясь не только следовать, но и изменять нормы среды и свои с ней взаимоотношения. Таким образом, выявлены основополагающие положения, которые важны для дальнейшего изучения данного феномена.

Во-первых, общей идеей всех теорий является трудовая деятельность как важный компонент социализации человека. Однако, у исследователей разных методологических подходов нет единого мнения относительно того, как процесс трудовой социализации выделяется в общем социализационном процессе. Несмотря на это, трудовая социализация является основополагающим направлением общей социализации для представителей как позитивистского, так и антипозитивистского подходов. Характер трудовой социализации меняется в зависимости от развития общества и изменения роли труда в жизни человека.

Более весомым научным аргументом классификации исследовательских подходов относительно процесса трудовой социализации выступает скорее деление социологических теорий на уровни теорий: макросоциологический и микросоциологический уровень⁷⁹. Представители позитивистского (политико—экономического) подхода уделяют больше внимания рассмотрению роли социальных институтов в процессе трудовой социализации и тем самым преимущественно рассматривают трудовую социализацию на макроуровне исследования.

⁷⁹ Быстрова Л.И. Уровни социальной адаптации и проблемы их классификации // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. №3-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/urovni-sotsialnoy-adaptatsii-i-problemy-ih-klassifikatsii> (дата обращения: 22.11.2022).

Напротив, представители антипозитивистской социологии (социально—психологический подход) больше находят аргументов в доказательстве своих теоретических положений на микросоциологическом уровне. Возможность таким образом структурировать исследовательские интересы, как справедливо отмечено Н.А. Головиным, указывает наиболее вероятный выход в возможности изучения процесса трудовой социализации в обращении к возможностям эмпирических исследований социологическими методами⁸⁰.

Во—вторых, классификация исследовательских подходов к трудовой социализации основывается на делении социологических теорий на макросоциологический и микросоциологический уровни. Представители позитивистского подхода уделяют больше внимания роли социальных институтов в процессе трудовой социализации на макроуровне, в то время как представители антипозитивистской социологии находят аргументы в своих теоретических положениях на микросоциологическом уровне. Эмпирические исследования социологическими методами являются наиболее вероятным выходом для изучения процесса трудовой социализации⁸¹.

В—третьих, отсутствие специальной теории и системы научных понятий, описывающих трудовую социализацию, снижает значимость этого термина. Трудовая социализация направлена на полноценное включение индивида в систему социально—экономических отношений через достижение социально и личностно значимых результатов труда и воспроизводство социальной системы. В современных исследованиях трудовой социализации прослеживается тенденция к использованию

⁸⁰ Головин Н.А. Теоретико—методологические основы исследования политической социализации. Издательство С.—Петербургского университета, 2004. - С. 71.

⁸¹ Бабочкин П.И. Становление жизнеспособной молодежи в динамично изменяющемся обществе. М.: Московская гуманитарно-социальная академия Социоцентр МГУ, 2000 г. – С. – 2-3.

комплексного подхода, объединяющего сильные стороны макро и микро социологических теорий. Процесс трудовой социализации рассматривается в рамках деятельностной классификации видов социализации, наравне с профессиональной, правовой, политической и другими⁸².

Проблема трудовой социализации молодежи является актуальной для многих областей знания, таких как социология, педагогика, экономика, право и другие социальные науки. В каждой из этих областей трудовая социализация молодежи рассматривается в контексте своих специфических аспектов и проблем, которые могут быть рассмотрены из различных точек зрения⁸³.

1.2. Трудовая социализация в социально–психологических, социально–культурных, социально–экономических, педагогических концепциях, а также с позиции управления персоналом

Социология одна из главных наук, которые исследуют проблему трудовой социализации. В социологии проблема трудовой социализации рассматривается в контексте социально–экономических процессов, влияющих на формирование и развитие молодых профессионалов. В социологических исследованиях акцент делается на роли социальных институтов, таких как семья, школа, профессиональные образовательные учреждения и средства массовой информации, в процессе формирования культуры трудовой деятельности молодежи⁸⁴.

⁸² Рагулина А. М. Возможности применения классических теорий социализации в современных социологических исследованиях зависят от контекста, в котором они используются. // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. №5 (97). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-primeneniya-klassicheskikh-teoriy-sotsializatsii-v-sovremennykh-sotsiologicheskikh-issledovaniyah> (дата обращения: 22.11.2022).

⁸³ Там же.

⁸⁴ А.В. Емченко, Д.А. Горбачева, О.И. Ворожейкина Парадигмальная основа проблемы профессионально-трудовой социализации личности // МНКО. 2021. №2 (87). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/paradigmalnaya-osnova-problemy-professionalno-trudovoy-sotsializatsii>

Другие социальные науки, такие как педагогика, экономика и право, также имеют свои подходы к изучению проблемы трудовой социализации молодежи. В педагогике основное внимание уделяется процессу обучения и воспитания молодых людей, основными задачами которых являются развитие профессиональных компетенций и формирование культуры трудовой деятельности. В экономических исследованиях рассматриваются проблемы рынка труда и трудоустройства, а в правовой науке – вопросы, связанные с защитой трудовых прав и социальной защитой молодых профессионалов⁸⁵.

Однако несмотря на различия в подходах и методах исследования, все социальные науки признают важность проблемы трудовой социализации молодежи и ориентированы на разработку оптимальных решений, направленных на поддержку молодых людей в процессе трудовой социализации. Кроме того, взаимодействие между различными научными дисциплинами и обмен опытом и знаниями могут создать условия для создания более полной и эффективной концепции трудовой социализации молодежи.

Принципы исследования трудовой социализации молодежи охватывают социально–психологические, социально–культурные, социально–управленческие и педагогические концепции. Все эти концепции основаны на том, что трудовая социализация молодежи является важным компонентом успешной адаптации в социуме и реализации индивидуальных потребностей, удовлетворение которых возможно только с помощью продуктивной деятельности.

В отличие от социологических теорий, таких как позитивизм и

lichnosti (дата обращения: 29.11.2022).

⁸⁵ Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: Очерки теории. М., 1991. - С. 148-181.

социология понимания, социально–психологический подход фокусируется на поведенческих аспектах процесса социализации⁸⁶.

1.2.1 Социально–психологическая концепция

Социально–психологическая концепция исследования трудовой социализации молодежи основывается на понимании того, что социализация является процессом, во время которого индивидуум учится функционированию в социуме, а также на формировании способности к адаптации и устойчивости в новых ситуациях. Ключевыми принципами этой концепции являются изучение социально–психологических факторов, определяющих успех трудовой социализации молодежи, а также их взаимодействия, включая социальные, психологические и эмоциональные компоненты⁸⁷.

В рамках современной социально–психологической науки трудовая социализация молодежи является одной из важнейших проблем, требующих научного исследования. Трудовая социализация молодежи представляет собой процесс формирования личности молодого человека и его адаптации к трудовой деятельности в социальном окружении.

Социально–психологическая концепция исследования трудовой социализации молодежи основывается на определенном наборе ключевых принципов. В первую очередь, это изучение социально–психологических факторов, которые могут влиять на процесс трудовой социализации молодежи. В качестве таких факторов могут выступать личностные

⁸⁶ Донцов Д.А., Поляков Е.А. Социализация личности в качестве психосоциального явления и процесса - методологический психологический анализ // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2017. №1-4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya-lichnosti-v-kachestve-psihosotsialnogo-yavleniya-i-protsesta-metodologicheskii-psihologicheskii-analiz> (дата обращения: 29.11.2023).

⁸⁷ Тесленко А. Н. Социализация молодежи: проблемы и перспективы социально-педагогических исследований // КПЖ. 2015. №5-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya-molodezhi-problemy-i-perspektivy-sotsialno-pedagogicheskikh-issledovaniy> (дата обращения: 29.11.2022).

особенности молодых людей, их психологическая устойчивость, мотивация, ожидания и потребности. Также факторами, влияющими на процесс трудовой социализации молодежи, могут быть социально–психологические характеристики социальной среды, в которой происходит трудовая деятельность: социальный статус, уровень развития общества, наличие социальной поддержки и т.д.⁸⁸.

Кроме того, социально–психологическая концепция исследования трудовой социализации молодежи включает в себя изучение взаимодействия молодых людей с окружающей их социальной средой. Процессы социализации и адаптации молодежи к социальной среде, в которой они функционируют, могут быть влияют друг на друга и создавать сложную динамику, особенно в контексте трудовой социализации⁸⁹.

Ключевым принципом социально–психологической концепции исследования трудовой социализации молодежи является это изучение их взаимосвязи. Социально–психологические факторы, определяющие успех трудовой социализации молодежи, могут возникать в результате взаимодействия молодых людей с социальной средой, и наоборот – молодые люди могут влиять на социальную среду и тем самым изменять условия своей трудовой социализации⁹⁰. Поэтому исследование трудовой социализации молодежи должно включать в себя комплексное изучение как личностных особенностей и психологии молодых людей, так и социальной среды, в которой они функционируют.

В изучении социальной психологии сложились различные подходы к проблеме трудовой социализации. Рассмотрим основные направления, в которых эти идеи представлены определенным образом. Во–первых,

⁸⁸ Там же.

⁸⁹ Агранат Д. Л. Особенности и этапы социальной адаптации молодого сотрудника ОВД. Электронный журнал «Знание. Понимание. Умение», № 3 2009 – Социология. – С. – 26.

⁹⁰ Иваненков С.П. Проблемы социализации современной молодежи / С.П. Иваненков. - Изд. 3е, испр. и доп. - СПб.: Архей, 2008. - С. 75.

социально–психологический подход к анализу трудовой социализации важен тем, что он позволяет выявить конфликт между обществом и личностью. Здесь обратимся к работам Уильяма Джеймса. Он различал два аспекта личностного существования – личность и самость – как идентифицируемые эмпирические и когнитивные объекты⁹¹. Интеграция этих двух аспектов личности характеризует процесс социализации. Определяющим условием между эмпирическим субъектом и мыслящим субъектом является труд, общественно полезная деятельность, как фактор, активизирующий процесс самопознания и социализации. Компоненты личности можно разделить на три категории: физическая личность, социальная личность, которая имеет дело с восприятием личности другими представителями взаимодействия, и когнитивная личность, которая имеет дело с состоянием сознания индивида, в частности с различными полученными умственными способностями и характеристиками. Эти элементы полностью интегрированы в процесс социального взаимодействия⁹².

Джемс подчеркивает, что количество возможных социальных личностей у человека равно количеству людей, которые связаны с ним единым процессом взаимодействия и признают в нем личность⁹³. На молодого человека влияет множество факторов социализации, большинство из которых распространяются на реальные социальные группы, интегрирующие его через трудовую деятельность. Теории развития личности напрямую влияют на развитие концепции профессиональной социализации. Личность человека формируется через взаимодействие и интеракции. Помимо личной истории, окружающая

⁹¹ Джеймс У. Психология / под. ред. Л. А. Петровской. — М. : Педагогика, 1991. — С. 84-85.

⁹² Пачиков В. И. Экономическая Я-концепция как важный элемент профессиональной подготовки // Образование и наука. 2010. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-ya-kontseptsiya-kak-vazhnyy-element-professionalnoy-podgotovki> (дата обращения: 29.11.2022).

⁹³ Джеймс У. Психология / под. ред. Л. А. Петровской. — М. : Педагогика, 1991. - С. 90.

среда также может влиять на личность. Социализация в труде наиболее сильна в подростковом и юношеском возрасте, но развитие индивидуальной трудоспособности продолжается в среднем и пожилом возрасте. Мнение о том, что трудовая социализация проходит через всю жизнь, впервые было поддержано доктором Д-м Орвиллем Г. Брима⁹⁴.

Опираясь на теорию Чарльза Хортона Кули, можно сделать вывод, что в основе формирования личности лежит двойное взаимодействие, или взаимодействие с окружающим миром, в котором люди создают «зеркального себя». Суть этой теории заключается в том, что самоформирование описывается как процесс суммирования «я–зеркала» на основе восприятия чужого мнения и оценки эффективности деятельности человека. Индивидуальное Я приобретает социальную значимость в межличностном общении через общение в процессе совместной трудовой деятельности⁹⁵. Эти результаты становятся индикаторами социального взаимодействия и коммуникативного успеха. По мере взросления человека, интеграция в социальную жизнь происходит не в вакууме, а по мере развития взаимодействия с различными малыми группами, в различных рабочих функциях и поведении – группа становится «зеркалом общества». Пересечение забот и необходимость определения отношения с каждой из них приводит к тому, что образ Я становится более разнообразным и устойчивым⁹⁶.

Во время работы под влиянием социальных требований, у индивида развивается ряд важных социальных и трудовых качеств, а также самодисциплина, основой которых являются нормы и ценности того

⁹⁴ Социальная психология. Хрестоматия. Сост. Белинская Е.П., Тихомандрицкая О.А. М.: Аспект Пресс, 2003. – С. 327 – 348.

⁹⁵ Горшков Е.А. Интеракционистский подход Ч. Х. Кули к определению предмета и метода социальной психологии // Приволжский научный вестник. 2014. №11-2 (39). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/interaktsionistskiy-podhod-ch-h-kuli-k-opredeleniyu-predmeta-i-metoda-sotsialnoy-psihologii> (дата обращения: 29.11.2022).

⁹⁶ Смелзер Н. Социология: пер. с англ. — М.: Феникс, 1994. - С. 68.

общества, в котором они ассимилированы⁹⁷.

Важным аспектом изучения обобществления труда является концепция социализации Г. М. Андреевой. Там социализация определяется как «двусторонний процесс, предполагающий, с одной стороны, усвоение социального опыта индивидами, входящими в социальную среду». Активная трудовая деятельность личности, процесс активного воспроизводства системы общественных отношений посредством активного включения в социальную среду. Люди не просто впитывают чужой опыт работы, они переводят его в свои собственные ценности, взгляды и убеждения. Этот момент трансформации опыта означает выход на новый уровень, индивидуальную активность в применении трансформированного опыта, а также модификацию пассивного принятия⁹⁸.

Автор полисубъектной теории личности В. Петровский характеризует процесс трансформации опыта деятельности человека через призму дезадаптивной деятельности⁹⁹. Недостаточность приспособления проявляется у него как несоответствие целей и последствий человеческого поведения, заключающееся в том, что оно работает и может быть понято как экстенсивное воспроизводство в отличие от простого процесса воспроизводства существующих уровней общественного бытия. Отклонения от нормативного трудового поведения, особенно развившиеся в 1990–е гг., приобрели важное значение в изучении трудовой социализации. Психологические исследования в контексте социальных изменений также оказывают влияние на процесс развития личности

⁹⁷ Социализация человека: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. В. Мудрик – 2–е изд., испр. и доп. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. - С. 9.

⁹⁸ Андреева Г.М. Социальная психология. – М: Аспект–Пресс, 2000. - С. 193.

⁹⁹ Литвак Р. А. Проблемы современной социализации личности // Вестник ОГУ. 2018. №3 (215). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-sovremennoy-sotsializatsii-lichnosti> (дата обращения: 29.11.2022).

специалистов–гуманитариев¹⁰⁰.

Социально–психологические исследования процесса трудовой социализации личности неизбежно ставят вопросы: что такое трудовая деятельность для человека, каково ее личное и общественное значение и какова ее социальная роль в процессе преобразования? Вопросы нашли свои ответы только в нынешнее время. На этапе зарождения современных трактовок трудовой социализации в социально–психологической традиции активно использовались психоаналитические идеи.

Основоположник психоаналитической теории Зигмунд Фрейд в своих поисках ответов на вопрос о природе общей социализации и труда оказался наиболее интересным и влиятельным из всех последующих научных исследований¹⁰¹. Фрейд, разработавший психоаналитическую концепцию, обнаружил, что структура личности зависит от условий и деятельности, в которых она развивается. Он подчеркивает важность самореализации людей в значимой социальной деятельности и признание их свободы воли как фактора успеха социализации. Понятие «социальная идентичность» очень близко к понятию социализации¹⁰².

Эрик Эриксон также попытался ответить на данные вопросы в своей работе «Детство и общество». Он рассмотрел восемь стадий развития и социализации. При этом первые пять соответствуют детству, а последние три — определенному периоду взрослой жизни. Каждый этап – это этап выхода из кризиса. Социальная идентичность ощущается и переживается человеком как, с одной стороны, потребность принадлежать к определенному сообществу людей во избежание одиночества, а с другой

¹⁰⁰ Петровский В.А. Психология неадаптивной активности. М.: Горбунок, 1992. – С. – 46-48.

¹⁰¹ Савина А. К. Социализация личности в трактовке ведущих зарубежных научных школ // Школьные технологии. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya-lichnosti-v-traktovke-veduschih-zarubezhnyh-nauchnyh-shkol> (дата обращения: 30.11.2022).

¹⁰² Социальная психология. Хрестоматия. Сост. Белинская Е.П., Тихомандрицкая О.А. М.: Аспект Пресс, 2003. – С. – 475.

стороны, как способ обозначить уникальность личности. Подчеркнем, что если на ранних этапах социализации личности большую роль играют коммуникативные факторы и обстоятельства, то с возрастом трудовая самореализация приобретает особое место¹⁰³.

Роджер Гоулд, в отличие от Эриксона, утверждал, что социализация взрослых не является продолжением социализации детей. Скорее, это процесс преодоления психологических тенденций, которые развиваются в детстве. Гоулд утверждал, что успешная взрослая социализация связана с постепенным преодолением детских убеждений о всемогуществе авторитетных фигур и обязанности других удовлетворять чьи-то потребности¹⁰⁴.

В теории Фромма структура общества и роль личности в социальной структуре определяют содержание социальной личности, а социальная личность формируется для достижения определенных целей и результатов. В связи с этим трактатом он видел в семье «духовное представление общества»¹⁰⁵. Фромм делает важные выводы о значении методов трудового обучения только как передаточного механизма. По его словам, «их можно правильно истолковать лишь в том случае, если мы поймем, какой тип личности желателен и необходим в данном обществе»¹⁰⁶.

Фромм предупреждает: «интеллектуализация, квантификация, абстрагирование, бюрократизация и овеществление – отличительные черты нынешнего индустриального общества – не есть принципы жизни; они являются механическими принципами, если их применяют к людям,

¹⁰³ Яшина М.Н. Социологический подход к стратегиям социализации личности в концепции Э. Эриксона. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Санкт-Петербург. 2004. – С. 24.

¹⁰⁴ Юнг К.Г. Психологические типы. Под редакцией В. Зеленского. Перевод с немецкого С. Лорие. Санкт-Петербург: Азбука, 2001. – С. 45.

¹⁰⁵ Гребенюк М. Н. Концепт "идентичность" в дискурсе гуманитарного знания // Аналитика культурологии. 2013. №26. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontsept-identichnost-v-diskurse-gumanitarnogo-znaniya> (дата обращения: 30.11.2022).

¹⁰⁶ Фромм Э. Душа человека: Пер. с нем. и англ. -М.: Республика, 1992. - С. 333.

вместо того чтобы применять их к вещам. Люди, живущие в такой системе, становятся равнодушными к жизни и чувствуют влечение к мертвому»¹⁰⁷.

Результаты исследования социально–психологической концепции трудовой социализации молодежи могут быть использованы для создания благоприятных условий для успешной трудовой социализации молодежи в социальной среде. Они могут также послужить базой для разработки эффективных методик и программ, направленных на формирование у молодых людей навыков и компетенций, необходимых для успешной трудовой деятельности в будущем.

1.2.2 Социально–культурная концепция

Социально–культурная концепция предлагает исследовать трудовую социализацию молодежи через призму культурных особенностей различных групп. Она предполагает, что социально–культурные и исторические особенности каждой группы молодых людей могут влиять на происходящие процессы трудовой социализации. Основные принципы данной концепции – это изучение воздействия культурных и религиозных ценностей, социальных норм и ролевых ожиданий на процессы трудовой социализации молодежи¹⁰⁸.

В контексте современной социальной науки, исследование трудовой социализации молодежи выступает важной проблемой, требующей углубленного научного изучения. Социально–культурная концепция исследования трудовой социализации молодежи основывается на комплексном анализе социокультурных, политических и экономических

¹⁰⁷ Там же – С. 35.

¹⁰⁸ Субботина А. В. Культурологическая концепция человека в теории социализации личности : автореферат дис. ... кандидата культурологии : 24.00.01 / Субботина Алла Валерьевна, 2010. - 21 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/kulturologicheskaya-kontseptsiya-cheloveka-v-teorii-sotsializatsii-lichnosti> (дата обращения: 30.11.2022).

факторов, влияющих на трудовую деятельность молодых людей¹⁰⁹.

Одной из основных принципов социально–культурной концепции исследования трудовой социализации молодежи является выявление влияния социокультурных факторов на процесс формирования личности молодого человека и его адаптацию к трудовой деятельности в социальной среде. Социокультурные факторы, такие как традиции, обычаи, ценности и нормы, особенности национальной и региональной культуры, могут оказывать значительное влияние на молодежь в период профессиональной и личностной формирования. В таком контексте, возможность более глубокого объяснения ориентации личности молодого человека на профессиональную деятельность, на формирование устойчивого работоспособного характера и развитие социально–культурной адаптации, выступают важными задачами социально–культурной концепции исследования трудовой социализации молодежи¹¹⁰.

К реализации таких задач можно подойти различными методами и подходами. Один из таких подходов заключается в выявлении социокультурных факторов, определяющих успех трудовой социализации молодежи, а также изучении влияния профессиональной и социальной среды на процессы социализации и адаптации молодежи. Также важным аспектом является организация специальных программ и мероприятий, направленных на поддержку молодежи в процессе трудовой социализации, и увеличения их социокультурной компетенции.

Труды И. С. Кона занимают важное место в развитии российской теории социализации личности. В своих трудах «Социология личности» (1967), «Психология старшеклассника» (1980), «НТР и проблемы

¹⁰⁹ Бояк Т. Н. Роль культуры в формировании личности: некоторые концепции социализации // Евразийский Союз Ученых. 2015. №5-7 (14). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-kultury-v-formirovanii-lichnosti-nekotorye-kontseptsii-sotsializatsii> (дата обращения: 30.11.2022).

¹¹⁰ Чижиков В. М. Социокультурные коммуникации города и села: учеб. пособие. М.: МГУКИ, 2010. – С. 227.

социализации молодежи» (1987), «Ребенок и общество» (1988, 2003), а также в статьях, посвященных социализации, в «Большой советской энциклопедии» (1976) и в «Философском энциклопедическом словаре» (1989) он представляет собственный взгляд на проблему и рассматривает роль труда в процессе социализации личности¹¹¹.

И.С. Кон занимался вопросами социализации как социолог, философ и этнограф. Он считал, что в процессе трудового воспитания происходит формирование личности. Кон пришел к выводу, что растущая сложность и разнообразие систем социализации делает их более сложными и проблематичными для управления. Это сопровождается растущими различиями в целях, средствах и результатах организованной социализации, что приводит к растущему недовольству со стороны старшего поколения по отношению к «необразованному» молодому поколению¹¹².

В своей концепции он выделял как стихийные, так и организованные элементы социализации и подчеркивал активную роль труда в этом процессе. Он также отмечал, что по мере развития общества увеличивается количество институтов и агентов социализации труда, но отдельные аспекты и функции социализации становятся все более обособленными. Концепция И. С. Кона отличается от теорий социализации, основанных на постепенной адаптации, тем, что в ней утверждается, что индивидуальность является следствием, а не предпосылкой социализации¹¹³.

М. Мид рассматривала культурную социализацию с точки зрения теории информации и коммуникации. Она считала, что образование – это

¹¹¹ Тумаркин Д. Д., И.С. Кон (1928-2011) // Антропологический форум. 2011. №15-online. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/igor-semenovich-kon-1928-2011> (дата обращения: 01.02.2023).

¹¹² Кон И.С., Шалин Д.Н. Д. Г. Мид и проблема человеческого Я // Вопросы философии. — 1969. — № 12. — С. 86.

¹¹³ Там же – С. – 58.

процесс передачи культурных и профессиональных ценностей через явные и неявные сообщения и поведение взрослых¹¹⁴. Структура современного общества формально утверждает, что члены общества готовы осваивать новые рабочие места и трудовые роли. Социализация профессиональных ролей обычно проходит в три этапа. *На первом этапе* профессиональной адаптации индивиды обдумывают, экспериментируют и пробуют поведение, связанное с их новой ролью. Социальные институты, такие как школы, университеты, программы последиplomного образования и реабилитации, призваны подготовить человека к его новой социальной роли. *Второй этап* профессиональной идентификации подразумевает, что после приобретения нового статуса человек должен продолжать изменять, адаптировать и переопределять свои роли в соответствии с меняющимися обстоятельствами. *На третьем этапе* профессиональной интеграции индивид не только принимает новые роли, но и избавляется от многих предшествующих ролей. Такие ритуалы, как выпускные церемонии, свадьбы, празднование выхода на пенсию и похороны, являются социально сконструированными механизмами, которые помогают людям осознать временный характер определенных ролей¹¹⁵.

1.2.3 Социально–управленческая концепция

Социально–управленческая концепция исследования трудовой социализации молодежи сконцентрирована на взаимодействии социальных институтов в процессе трудовой социализации. Она предполагает, что взаимодействие между институтами образования,

¹¹⁴ Мид. М. Культура и мир детства. М.: Наука 1988. Пер с англ. и коммент. Ю. А. Асеева. Сост. и послесловие И. С. Кона. – С. – 234.

¹¹⁵ Профессиональная социализация выпускников педагогических вузов на основе использования современных технологий сетевого взаимодействия [Текст]: коллективная монография / В.В. Садырин, Н.О. Яковлева, Л.В. Трубайчук, З.И. Тюмасева [и др.]; под общей ред. В.В. Садырина. – Челябинск: Из-во Чел. гос. пед. ун-та, 2013. – С. 83.

рынком труда и государственными структурами может создать благоприятные условия для успешной трудовой социализации молодежи. Основным принципом этой концепции является изучение взаимодействия различных институтов, а также факторов, способствующих преодолению возможных препятствий на пути трудовой социализации молодежи.

В современном обществе исследование процесса трудовой социализации молодежи является одной из наиболее актуальных проблем. Она связана с необходимостью определения социальных, экономических и культурных факторов, способствующих успешной адаптации и профессиональному развитию молодых людей в условиях современной трудовой среды. В этой связи, принципы социально–управленческой концепции исследования трудовой социализации молодежи играют важную роль¹¹⁶.

Социально–управленческая концепция исследования трудовой социализации молодежи основывается на комплексном анализе социальных, экономических и политических процессов, а также управленческих и организационных принципов, которые могут влиять на успешную адаптацию молодых людей к условиям трудовой деятельности. В таком контексте, исследование трудовой социализации молодежи включает в себя выявление социально–управленческих факторов, определяющих эффективность процесса трудовой социализации молодых людей¹¹⁷.

Один из основных принципов социально–управленческой концепции исследования трудовой социализации молодежи заключается в

¹¹⁶ Дорощеева Л. И. Проблемы социализации личности в новой модели организационного поведения // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2016. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-sotsializatsii-lichnosti-v-novoy-modeli-organizatsionnogo-povedeniya> (дата обращения: 25.01.2023).

¹¹⁷ Авдеев А. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология. Практикум. М.: Финансы и статистика, 2008. – С. – 4-7.

использовании методов оценки эффективности управленческих решений и программ, направленных на поддержку молодежи в процессе трудовой социализации. Это позволяет определить оптимальные условия и ресурсы, необходимые для успешного развития молодых профессионалов и создания благоприятных условий для их социальной и профессиональной адаптации¹¹⁸.

Ещё одним важным аспектом социально–управленческой концепции исследования трудовой социализации молодежи является изучение взаимодействия различных социальных и управленческих стратегий, программ и методик в процессах трудовой социализации молодежи. Организация специальных курсов и тренингов, а также развитие и внедрение новых методик и подходов, могут быть использованы для улучшения эффективности трудовой социализации молодежи в различных сферах деятельности¹¹⁹.

В 1900–х годах функции управления персоналом в основном ограничивались подбором персонала и управлением рабочим временем. Эти функции направлялись самим менеджерами и составляли часть их основной деятельности. История управления человеческими ресурсами показывает, как этот аспект менеджмента приобрел самостоятельный статус¹²⁰.

Примерная дата возникновения современного отдела кадров – 1912 год: сначала 20 века аналитические способы управления персоналом обширно использовались для рационализации использования труда и увеличения эффективности производства¹²¹. Однако с течением времени

¹¹⁸ Дорощеева Л. И. Основы теории управления. Саратов : Амирик, 2015. – С. 434.

¹¹⁹ French J., Raven B. The Bases of Social Power // Group Dynamics: Research and Theory. Taylor & Francis, 1960. – P. 6.

¹²⁰ Организационное поведение / под ред. Г. Р. Латфул-лина, О. Н. Громовой. СПб. : Питер, 2006. – С. 43.

¹²¹ Дуракова И. Б. Служба персонала: ретроспектива и первая пятилетка нового века // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2006. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sluzhba-personala->

работа отдела кадров поменялась: очень много внимания стало уделяться рассмотрению жалоб, ведению переговоров о заключении трудовых договоров, управлению абсолютно всеми человеческими ресурсами изнутри организации, а также процессами рабочей ориентации персонала. В процессе развития HR появились новые профессии, в том числе рекрутеры, социальные секретари, администраторы по начислению зарплаты и пенсий, сотрудники службы безопасности, интервьюеры, профессионалы по обучению и специалисты по производственным отношениям.

В целом, управленческая революция 1950–х и 1960–х годов дала почву переходу к более действенному управлению человеческими ресурсами, что поспособствовало зарождению социализированного управления трудом, тем не менее, многие управленческие опыты того периода носили технократический характер, их главной целью было развитие гуманизации труда, напрямую связанной с модернизацией технологических процессов производства¹²².

В 1950–е годы произошел стремительный прорыв в процессе применения коллективных форм организации труда, систем вещественного стимулирования, организации времени работы и подходов к роли в распоряжении предприятиями.

Однако к концу 1960–х годов доминирующий режим работы начал утрачивать свою эффективность и препятствовать деятельности определенных категорий персонала. Управление устремлялось реструктурировать регулируемый режим и внедрять новые формы организации труда, к примеру, систему эластичного времени работы. В 1970–х годах начали появляться опыты и внутренние программы в компаниях США, Западной Европы и Японии, направленные на

retrospektiva-i-pervaya-pyatiletka-novogo-veka (дата обращения: 24.02.2023).

¹²² Журавлев П. В., Кулапов М. Н., Сухарев С. А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. М.: Изд-во РЭА; Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – С. 68-69.

гуманизацию труда, социализацию служащих через их работу и улучшение качества трудовой жизни. В развитии управления человеческими ресурсами выделяются два главных подхода: прагматический и гуманистический.¹²³

Возникший в США в начале 70–х гг. неоплюралистический (гуманистический) подход в управлении человеческими ресурсами представляет собой известный компромисс между двумя направлениями кадрового менеджмента – управлением персоналом (парадигма человеческих отношений) и управлением человеческими ресурсами. Превращение работников в собственников предприятия переводит отношения «работодатель – наемный работник» на новый уровень. В отношении взаимной ответственности на этом уровне включаются также другие акционеры, органы государственной власти, потребители. Благодаря этому удовлетворение многих потребностей работников становится целью кадровой политики, а не средством к достижению других целей, как это имело место в остальных подходах в кадровом менеджменте¹²⁴.

В свою очередь взаимная ответственность сторон обеспечивает растущую эффективность деятельности фирмы. Высокий уровень участия работников в проектировании рабочих мест и управлении качеством условий труда, выпускаемой продукции и (или) предоставляемых услуг – все это создает совершенно новую атмосферу на предприятии. Атмосферу сотрудничества, а не враждебности, которой еще недавно были проникнуты отношения между работодателями и профсоюзами, да и

¹²³ Журавлев П. В., Кулапов М. Н., Сухарев С. А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. М.: Изд-во РЭА; Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – С. 41.

¹²⁴ Рязанцева И. В., Самойлюк Т. А. Гуманистический подход к управлению человеческими ресурсами // Теория и практика общественного развития. 2016. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gumanisticheskiy-podhod-k-upravleniyu-chelovecheskimi-resursami> (дата обращения: 15.03.2023).

переговоры между ними теперь приобретают все больше прагматический характер. Признание законности различных интересов работников открывает реальные перспективы для вовлечения их в процесс совместного принятия управленческих решений, взаимных консультаций, а также доступа к информации о делах предприятия, на котором они работают¹²⁵.

Гуманистический подход фокусируется на собственно человеческой стороне организации, о которой мало говорят другие подходы. Он позволяет также реинтерпретировать характер отношений организации с окружающей средой в том направлении, что организации способны не только адаптироваться, но и изменять свое окружение, основываясь на собственном представлении о себе и своей миссии, влиять на трудовую социализацию своих сотрудников¹²⁶.

В целом, социально–управленческая концепция исследования трудовой социализации молодежи является важным аспектом современной социальной науки и может быть использована для создания и внедрения новых прогрессивных методик для поддержки и развития молодых профессионалов. Она также помогает лучше понять процессы социализации молодежи в трудовой среде и рассмотреть возможности оптимизации трудовой социализации в целом.

1.2.4 Педагогическая концепция исследования

Педагогическая концепция исследования трудовой социализации молодежи предлагает изучать трудовую социализацию молодежи через призму системы образования. Она предполагает, что система образования

¹²⁵ Журавлев П. В., Кулапов М. Н., Сухарев С. А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. М.: Изд-во РЭА; Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – С. 5-6.

¹²⁶ Хохлова Т. П. Управление поведенческими отклонениями и пути к устойчивому развитию // Менеджмент в России и за рубежом. URL: [http:// www. mevriz.ru/articles/2010/1/5963.html](http://www.mevriz.ru/articles/2010/1/5963.html) (дата обращения: 25.01.2023).

должна быть ориентирована на формирование навыков и знаний, которые будут необходимы молодым людям в профессиональной деятельности. Основным принципом данной концепции является изучение процесса формирования компетенций, необходимых для успешной трудовой социализации молодежи, в системе образования, а также взаимодействие системы образования с другими социальными институтами, связанными с трудовой социализацией¹²⁷.

В современной педагогике исследование процесса трудовой социализации молодежи является одной из ключевых тем. Она связана с задачей определения социальных, экономических и культурных факторов, формирующих готовность молодых людей к трудовой деятельности и способствующих успешной адаптации к различным условиям рабочей среды. В этой связи, педагогическая концепция исследования трудовой социализации молодежи играет важную роль¹²⁸.

Педагогическая концепция исследования трудовой социализации молодежи основывается на комплексном анализе педагогических процессов, которые могут повлиять на готовность молодых людей к труду и на развитие профессиональных компетенций. В таком контексте, исследование трудовой социализации молодежи включает в себя выявление педагогических факторов, определяющих эффективность процесса трудовой социализации молодых людей.

Один из основных принципов педагогической концепции исследования трудовой социализации молодежи заключается в использовании методов диагностики и оценки уровня подготовки молодых

¹²⁷ Патутина Н. А. Социально-педагогические аспекты формирования организационной культуры // Сибирский педагогический журнал. 2008. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-pedagogicheskie-aspekty-formirovani-organizatsionnoy-kultury> (дата обращения: 27.01.2023).

¹²⁸ Кустов Ю.А., Стацук С. В. Профессиональная социализация молодежи как педагогическая проблема // Вестник ВУиТ. 2013. №1 (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-sotsializatsiya-molodezhi-kak-pedagogicheskaya-problema> (дата обращения: 15.02.2023).

людей к труду. Это позволяет выявить недостатки и проблемы в системе профессиональной подготовки и разработать оптимальные педагогические стратегии и программы, направленные на поддержку молодежи в процессе трудовой социализации¹²⁹.

Еще одним важным аспектом педагогической концепции исследования трудовой социализации молодежи является изучение взаимодействия различных педагогических стратегий, программ и методик в процессе трудовой социализации молодежи. Разработка новых методов и подходов в педагогике помогает создать оптимальные условия для успешной профессиональной адаптации молодых людей в условиях современной трудовой среды.

Поэтому анализ основных педагогических концепций трудового воспитания важен и для социологического изучения социализации труда. Наиболее фундаментальной концепцией воспитания государственных служащих в дореволюционной России является концепция К.Д. Ушинского. Воспитание трудом он рассматривал как один из важнейших процессов общественной жизни. Это позволяет новому поколению присоединиться к той же интеллектуальной и профессиональной жизни, что и предыдущее поколение¹³⁰.

У него была идея национального образования. К. Д. Ушинский пишет, что образование, созданное самим народом и основанное на принципах народа, обладает воспитательной силой, которой нет в лучших системах, основанных на абстрактных идеях и чужих заимствованиях. Национальность есть единственный источник развития как для обеих стран,

¹²⁹ Кривов Ю. И. Теоретические основания педагогической теории социализации // Сибирский педагогический журнал. 2012. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovaniya-pedagogicheskoy-teorii-sotsializatsii> (дата обращения: 27.01.2023).

¹³⁰ Ушинский К.Д. О народности в общественном воспитании // Ушинский К.Д. Избр. пед. соч.: В 2 т.–т.1.–М., 1953. - С. 129–136.

так и для их соответствующих члены¹³¹.

Российская социология молодежи на раннем этапе своего становления опиралась на ряд серьезных исследований по проблемам трудового воспитания, проведенных в 1920–е гг. Именно в этот период, в остром противоречии с догматическим мировоззрением, были заложены основы трудового воспитания и трудовой социализации как более или менее самостоятельной области изучения. Подростки изучались с точки зрения их мотивов поведения в различных сферах жизни, включая жизненные планы, ценности, работу.

В 60–е годы В.А. Сухомлинский поставил вопрос о трудовой социализации как о важнейшем условии формирования воспитательной силы коллектива. Одним из основных направлений трудового воспитания Сухомлинского было увеличение доли умственного труда ребенка, пробуждение в ребенке любви к умственному труду. В.А. полагал, что именно учитель закладывает любовь к труду, где труд – это основа человеческого достоинства, основа уважения к себе и другим¹³².

Сухомлинский описывает эстетическое богатство трудовой деятельности, потребность в труде, любовь к делу, высокую этику трудовых отношений, любовь к конкретному делу, стремление к совершенствованию трудовых навыков, физическое совершенство. Сухомлинский придает большое значение проблеме творческого познания. Он считал, что формирование способности человека к творческой деятельности должно основываться на свободном мышлении. Творческий

¹³¹ Ткачёва А. Н. Реализация идей К. Д. Ушинского в практике тьюторского сопровождения воспитания и социализации детей // Проблемы современного образования. 2014. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-idey-k-d-ushinskogo-v-praktike-tyutorskogo-soprovozhdeniya-vospitaniya-i-sotsializatsii-detey> (дата обращения: 27.01.2023).

¹³² Беляев В. И. Гуманизм социально-педагогической системы В. А. Сухомлинского // Вестник академии детско-юношеского туризма и краеведения. 2018. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gumanizm-sotsialno-pedagogicheskoy-sistemy-v-a-suhomlinskogo> (дата обращения: 28.01.2023).

характер, придаваемый работе, делает ее источником положительных эмоций, удовлетворяющих не только материальные, но и духовные потребности¹³³.

К концу 70–х – началу 80–х гг. 20 в. возникли исследования по отдельным вопросам социологии воспитания и образования (В. Г. Бочарова, Р. Г. Гурова, Т. Н. Малковская, Л. И. Новикова, В. Д. Семенов, В. Н. Турченко, Ф. Р. Филиппов, А. Г. Харчев и др.). В своих работах авторы активно работают над понятиями «социализация», «социальные институты», «социальные нормы», «индивидуальная социальная активность».

В целом, педагогическая концепция исследования трудовой социализации молодежи играет важную роль в развитии современной педагогической науки и может быть использована для решения актуальных проблем, связанных с трудовой социализацией молодежи. Она позволяет определить оптимальные педагогические стратегии и программы, учитывающие различные факторы и способствующие успешной адаптации молодежи к условиям трудовой деятельности. Это может быть полезно как для образовательных, так и для производственных организаций, ориентированных на работу с молодежью.

1.2.5 Социально–экономическая концепция исследования трудовой социализации молодежи

Социально–экономическая концепция исследования трудовой социализации молодежи играет важную роль в разработке оптимальных подходов для успешной адаптации молодых людей к условиям трудовой деятельности. Концепция основывается на комплексном анализе

¹³³ Сухомлинский В.А. Как воспитать настоящего человека: Этика коммунистического воспитания. – М.: Педагогика, 1990. – С. 10–12.

социально–экономических процессов, которые могут влиять на развитие профессиональных компетенций молодых людей и их готовность к работе.

Одним из основных принципов социально–экономической концепции является анализ рынка труда и трудоустройства молодых профессионалов. В таком контексте выявляются факторы, оказывающие влияние на их трудовую социализацию, создаются условия для определения секторов экономики, в которых можно ожидать роста спроса на труд молодых людей и формируются стратегии участия молодежи в рынке труда¹³⁴.

Другим важным аспектом социально–экономической концепции является изучение влияния социального и экономического положения на формирование молодых специалистов готовых к труду. Социальные аспекты могут включать в себя факторы, такие как социализация в семье, образовательной среде и культурных институтах, которые влияют на поведение и ожидания молодых людей в отношении трудовой деятельности. Экономические факторы, в свою очередь, включают в себя факторы, связанные с динамикой экономического развития, финансовым состоянием предприятий и уровню оплаты труда.

Кроме того, социально–экономическая концепция исследования трудовой социализации молодежи включает в себя исследование влияния изменений в экономических стратегиях на трудовую социализацию молодежи. В таком контексте исследуются вопросы, связанные с изменениями в структуре экономики, технологическим развитием и трансформацией трудовых отношений, которые могут отразиться на возможностях трудоустройства и развития профессиональных навыков у

¹³⁴ Анкудинова Е. В. Определение сущности экономической социализации // Вестник ЮУрГГПУ. 2009. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opredelenie-suschnosti-ekonomicheskoy-sotsializatsii> (дата обращения: 28.01.2023).

молодого поколения¹³⁵.

Труд как один из главных актуальных потребностей был доминирующим в социологии русского периода с 1950–х по 1980–е годы, когда А.А. Зворыкин, Г.В. Осипов, И.И. Чангли и прочие отечественные авторы проводили всеохватывающие исследования новых форм труда и повседневной жизни. Главные научные результаты были получены в процессе конкретных социо–исследовательских работ.

Главными теоретиками социологии труда в самом начале 1960–х годов были, пожалуй, Ю.Н. Давыдов, А.Г. Здравомыслов, Н.Ф. Наумова, Г.В. Осипов и В.А. Ядов. Они предприняли удачную попытку социологического исследования услуг. Процесс социализации труда рассматривался ими в тесной связи с мироощущением человека, т.е. мотивацией рабочего, его удовлетворенностью содержанием и критериями труда, его ценностной ориентацией, а также его производственным поведением¹³⁶.

Возникновение новых технологий привело к появлению новых условий труда, когда место и роль человека, формы и способы его вмешательства в трудовой процесс значительно меняются. В наше время активного развития информационных технологий необходимым становится индивидуализация труда¹³⁷. Появилась новая форма труда в дистанционном формате. Произошел процесс реформации труда от универсализации и стандартизации к его индивидуализации, возникло обилие форм его проявления и функционирования, что усложнило процесс трудовой социализации.

¹³⁵ Бояринцева, А.В. Психологические проблемы экономической социализации / А.В. Бояринцева // Педагогика. - 1994. - № 4. - С. 12-18.

¹³⁶ Там же. – С. 5.

¹³⁷ Гусельцев Н. С. ЗАНЯТОСТЬ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ ТРАНСФОРМИРУЮЩЕМСЯ ОБЩЕСТВЕ // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2020. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zanyatost-lichnosti-v-sovremennom-transformiruyuschemsya-obschestve> (дата обращения: 15.03.2023).

В целом, социально–экономическая концепция исследования трудовой социализации молодежи позволяет оценить влияние социальных и экономических факторов на формирование готовности молодых специалистов к труду, а также разработать оптимальные мероприятия, направленные на поддержку молодежи в процессе трудовой социализации и успешной адаптации к условиям современного рынка труда. Многие эксперты считают, что такой подход является основой для создания эффективных программ и стратегий подготовки молодежи к трудовой деятельности.

Резюмируя отмеченные нами выше факторы, можем сделать выводы о том, что принципы исследования трудовой социализации молодежи через социально–психологические, социально–культурные, социально–управленческие и педагогические концепции позволяют определить ключевые факторы, влияющие на процесс трудовой социализации молодежи. Понимание этих факторов может быть использовано для создания благоприятных условий для успешной трудовой социализации молодежи в социуме.

1.3 Специалисты гуманитарного профиля в России

Невзирая на существенное количество специалистов социально–гуманитарной направленности, выпускающихся ежегодно российскими университетами, ограниченность спроса на услуги специалистов социогуманитарного профиля открыто осознается современным русским сообществом¹³⁸.

С одной стороны, роль университетских исследований в области

¹³⁸ Воробьева О.В. О проблемах и перспективах развития гуманитарных наук и гуманитарного образования в России // Высшее образование в России. 2019. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-problemah-i-perspektivah-razvitiya-gumanitarnyh-nauk-i-gumanitarnogo-obrazovaniya-v-rossii> (дата обращения: 28.01.2023).

гуманитарных наук растет, и это происходит не за счет сокращения исследований в области гуманитарных наук в Российской академии наук. Конечно, этот процесс не идет быстро, но все больше преподавателей университетов занимаются научной работой во всех регионах России. С другой стороны, в современном обществе, где преобладают материальные и утилитарные ценности, общество продолжает претендовать в различных сферах жизни на статус информированного общества. Однако практическое продвижение знаний в современном обществе касается в основном естественных наук и их технологических приложений¹³⁹.

Природные науки владеют в сознании нашего современника практически непререкаемым авторитетом. В базу авторитетности ложатся определенные утилитарные результаты, достигаемые посредством практического внедрения результатов естественнонаучных исследований. Наш современник может не разбираться в науке, но доверять ей, поскольку она подсобляет удовлетворять животрепещущие ему потребности.

Тип познания, носителями которого являются профессионалы социогуманитарного профиля, не вписывается в структуры технократического мировоззрения. Степень несовершенства теории, обрисовывающей таковой непростой объект, как человеческое сообщество, не дает заниматься действенной технологизацией социальных процессов на том уровне, где на данный момент контролируются и моделируются почти многие области физико–хим и био явлений¹⁴⁰.

Характерные образцы развития гуманитариев в агрессивной среде современной технократической культуры можно увидеть в истории России

¹³⁹ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам Р13 выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат.сб./Росстат. – М., 2018. – 142 с. Режим доступа: https://gks.ru/free_doc/doc_2018/rab_sila18.pdf

¹⁴⁰ Подвойский Д. Г. Гуманитарии в «Негуманитарном» мире (к положению наук о человеке, культуре и обществе в современной России // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2009. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gumanitarii-v-negumanitarnom-mire-k-polozheniyu-nauk-o-cheloveke-kulture-i-obschestve-v-sovremennoy-rossii> (дата обращения: 30.01.2023).

завершившегося 20 века¹⁴¹.

Основными характеристиками технократизма являются: императивно–завоевательная установка и коллективистская ориентация. Характерная черта технократизма в русский период содержалась в том, что он был наименее процедурно–операциональным в отличие от технократизма протестантского типа, но более волевым, геройственным. Либеральные ценности личной автономии воспринимались в этом контексте как совсем неприемлемая духовная интенция¹⁴².

В послевоенное время категория «благородных» профессий расширилась. Туда вошли физики, прикладники и экспериментаторы, агрономы, геологи, нефтяники и иные разработчики нужных ископаемых, проектировщики самолетов и астронавты¹⁴³.

Социально–психологический тип специалистов в области гуманитарных наук в советское время резко отличался с чертами личности, определяемыми культурой, присущей технократизму¹⁴⁴.

Советский имидж общественно–гуманитарных наук был неблагоприятным в силу своей давней идеологии. Марксизм–ленинизм в университетах, включая исторический период советской коммунистической партии, исторический и диалектический материализм, политическую экономию и научный коммунизм, не нравился многим студентам, особенно начинающим технарям и практикующим специалистам. Идеологическая научность сделала советские общественные и гуманитарные науки потенциальной заменой

¹⁴¹ Современные концепции аграрного развития // Отечественная история. 1995. № 4. С. 3-33; Seavoy R.E. Famine in Peasant Society. NY, 1986. – С. – 6-7.

¹⁴² Якунин В. И. Политика и социум: перспективы нового технократизма // Полит. наука. 2016. № Спецвыпуск. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/politika-i-sotsium-perspektivy-novogo-tehnokratizma> (дата обращения: 30.01.2023).

¹⁴³ Становление трудовых отношений в постсоветской России/ ред. совет: Джоан Де Барбелебен, С. Климова, В. Ядов. М.: Академический Проект, 2004. – С. - 42.

¹⁴⁴ Рабочий класс СССР. Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/168751/Рабочий> (дата обращения: 20.02.22).

дисциплинам, которые многие люди не хотели изучать. Конечно, некоторые познания об индивидууме и обществе могли сохранять определенную дистанцию от идеологического дискурса в силу специфики своего предмета¹⁴⁵.

К такой «относительно благожелательной» позиции относятся, к примеру, лингвистическая направленность и филология, особенно классическая литература, отдельные подотрасли истории (востоковедение и другие), изучающие древние культуры и регионы мира за пределами Европы, а также фольклор, отдельные виды этнографии, некоторые отрасли психологии, межотраслевые области и методологические приложения в некоторых науках¹⁴⁶.

Существует кроме того еще один важный аспект – гендерный аспект, который берет свое начало в 19 веке. Науки, относящиеся к гуманитарным, были признаны, прежде всего, женскими дисциплинами. В советский период в типичных супружеских отношениях были обнаружены вариации распределения «инструментальных» и «экспрессивных» занятий по Парсонсу, где мужчина был военным, космонавтом, физиком, инженером, а жена воспитательницей, певицей, актрисой и т.п. Российским профессорам гуманитарных и социальных наук сегодня вынуждены приспособливаться к социо–культурному контексту, где они живут своей профессиональной жизнью¹⁴⁷.

Развал устоявшегося режима социальных наук в Советском Союзе привел к появлению целого ряда социальных и гуманитарных наук. Вновь созданные дисциплины и междисциплинарные отрасли, ранее неизвестные, также обрели независимость в обстановке интеллектуального хаоса. В

¹⁴⁵ Дудник С. И. Карл Маркс и проблема гуманизма // Вестник СПбГУ. Философия и конфликтология . 2018. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/karl-marks-i-problema-gumanizma> (дата обращения: 30.01.2023).

¹⁴⁶ Там же.

¹⁴⁷ Здравомыслов, А. Г. Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект-пресс, 2003. – С. – 256.

некоторых частях профессиональных сообществ возникло подобие «сектантства» и «автономизма». Разделение аналитической области между социальными и гуманитарными науками частично, но не исключительно, определялось необходимостью специализации.

Процесс трудовой социализации гуманитариев в России имеет свои особенности. Гуманитарные науки, такие как литература, искусство, философия и т.д., являются важной составляющей культуры и образования страны. Однако, при подготовке молодых специалистов в этих областях, необходимо учитывать некоторые особенности¹⁴⁸.

Один из ключевых элементов трудовой социализации гуманитариев – это обучение на практике. Молодые специалисты должны получать опыт работы в реальных условиях, например, на культурных мероприятиях, выставках или в музеях. Важно также проводить специальные курсы по профессиональной подготовке и повышению квалификации.

Работа с молодежью в коллективе также играет важную роль в трудовой социализации гуманитариев. Молодые специалисты должны включаться в жизнь организации, участвовать в процессе создания культурных мероприятий и общаться со старшими коллегами. Это помогает им быстрее адаптироваться к профессиональной среде и стать полноценными членами коллектива¹⁴⁹.

Стимулирование молодых специалистов также является важным элементом трудовой социализации гуманитариев. Они должны получать возможность проявлять свои таланты и идеи, повышать свой уровень квалификации и получать социальные льготы.

В связи с чем, мы считаем, что первостепенной задачей специалистов

¹⁴⁸ Подвойский Д. Г. Гуманитарии в "негуманитарном мире", «Полит.ру», 2009 г. Режим доступа: <http://polit.ru/article/2009/04/02/dpodvoiski/> (дата обращения 30.02.23).

¹⁴⁹ Негуманитарная эпоха: Беседа с А. Ивановым // Мыслящая Россия. Картография современных интеллектуальных направлений / Под ред. В. Куренного. — М.: Наследие Евразии, 2006. — С. 17.

социально–гуманитарного профиля в современном обществе России является ассимиляция и распространение наилучших достигнутых результатов в гуманитарных науках, их интеграция и унификация, преодоление интеллектуального разрыва, ограничивающего познавательные возможности. Своей социогуманитарной деятельностью молодые специалисты в области социальных и гуманитарных наук решают сложную социализирующую задачу в технократическом обществе современной России.

Выводы по 1 главе

В современных исследованиях трудовой социализации акцент делается на необходимости учета социально–экономических изменений в обществе и их влияния на процесс социализации¹⁵⁰. Особое внимание уделяется взаимодействию социальных институтов (семьи, школы, профессионального образования, медиа и других) и их роли в формировании трудовых ценностей и норм. Важным аспектом изучения трудовой социализации является анализ различных форм трудовой деятельности (например, сезонной работы, удаленной работы, фриланса) и их влияния на процесс социализации¹⁵¹. Также актуальными являются исследования в области миграции и ее влияния на трудовую социализацию. Важно учитывать гендерные особенности при изучении трудовой социализации, так как они могут существенно влиять на формирование отношения к труду и выбор профессии.

При изучении трудовой социализации необходимо использовать не

¹⁵⁰ Садыков Р. М. Социальное развитие общества в условиях социализации экономики // Концепт. 2019. №8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-razvitie-obschestva-v-usloviyah-sotsializatsii-ekonomiki> (дата обращения: 02.02.2023).

¹⁵¹ Самсонова Т. И. Трудовая социализация молодежи: проблемы и тенденции // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2012. №4 (14). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-sotsializatsiya-molodezhi-problemy-i-tendentsii> (дата обращения: 02.02.2023).

только социологические, но и психологические, экономические, антропологические и другие методы и теории. Однако важно сохранять специфику социологического подхода к изучению социальных явлений. Изучение трудовой социализации является актуальной задачей для современной науки, так как этот процесс влияет на формирование личности и отношения к работе. Изучение факторов, влияющих на успешность трудовой социализации, позволяет разработать эффективные стратегии проведения этого процесса.

Исходя из анализа теоретико–методологического основ трудовой социализации в социологической и социальных науках, педагогике, можно сделать следующие выводы:

1) Уже с самого начала становления социологии как самостоятельной науки, проблематика трудовой социализации в позитивистской традиции занимает одно из центральных мест. В работах Конта, Спенсера, Дюркгейма и многих других авторов был решен ряд важных задач, касающихся трудовой социализации и не потерявших свое значение идей. Для позитивистских концепций характерно¹⁵²:

– признание важности трудовой социализации в системе общей социализации молодого человека как личности, как ведущего направления социализации (К. Маркс и др.);

– определение решающей роли социальных институтов в процесс трудовой социализации подрастающего поколения;

– выявление роли системной социализирующей (воспитательной) деятельности по формированию у молодых людей соответствующих трудовых ценностей, трудовых норм и признание молодежью высокой значимости труда;

¹⁵² Колесникова Ю. А. Теоретико-методологический анализ понятия трудовой социализации // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2012. №150. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskij-analiz-ponyatiya-trudovoy-sotsializatsii> (дата обращения: 02.02.2023).

– важность социальных институтов обряда, церемонии, обычаев, способствующих приобщению молодежи к труду; методическая социализация (Э. Дюркгейм);

– рассмотрение основополагающих принципов трудовой социализации молодежи: участие в коллективной работе, соотношение свободного и принудительного в трудовой социализации, необходимость системы регуляции и контроля.

2) Магистральной идеей, объединяющей концепции социализации с точки зрения понимающей социологии, исходя из анализа, является идея труда как наиболее важного компонента для социализации человека в обществе. В рассмотренных фундаментальных социологических теориях, тем не менее, на методологическом уровне не наблюдается совокупности единых теоретических ориентиров на явное выделение процесса трудовой социализации из общего социализационного процесса¹⁵³. Возможность структурировать исследовательские интересы относительно процесса трудовой социализации возникает скорее на уровне микросоциологической теории, как было справедливо Н. А. Головиным, и наиболее вероятный выход видится в возможности изучения процесса трудовой социализации в обращении к возможностям эмпирических исследований социологическими методами.

3) На современном этапе исследования процессов трудовой социализации наиболее распространенным является объект–субъектный подход, предполагающий активное участие индивида в процессе социализации на протяжении всей жизни¹⁵⁴. Особенность современных

¹⁵³ Волкова Е. Н., Вереитинова Т. В., Волкова И. В., Михалюк О. С. К определению понятия позитивной социализации молодежи // Вестник Мининского университета. 2016. №2 (15). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-opredeleniyu-ponyatiya-pozitivnoy-sotsializatsii-molodezhi> (дата обращения: 02.02.2023).

¹⁵⁴ Мудрик А. В. Человек в процессе социализации: три ипостаси // Вестник ПСТГУ. Серия 4: Педагогика. Психология. 2009. №14. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovek-v-protsesse-sotsializatsii-tri-ipostasi> (дата обращения: 02.02.2023).

концепций социализации заключается в рассмотрении социализации индивидов, достигших трудоспособного возраста, как социального процесса возникающего при взаимодействии людей в процессе труда. Труд рассматривается как одно из базовых общественных явлений. Такое широкое понятие труда затрудняет операционализацию и использование концепций при анализе конкретных трудовых и производственных ситуаций.

4) В современных социологических исследованиях, посвященных проблемам труда и социализации, прослеживаются тенденции к использованию комплексного подхода, объединяющие сильные стороны традиций макро и микро социологических теорий.

5) Рассмотренные подходы к исследованию социализации делают необходимым маркировать место социологического подхода в комплексном междисциплинарном исследовании процесса социализации в целом и трудовой социализации, как неотъемлемой части этого процесса в частности.

Для социологического исследования трудовой социализации социально–психологический, педагогический, социально–экономический и социально–культурный подходы представляют особую ценность. Они позволяют рассматривать процесс трудовой социализации как многомерное, комплексное явление, включающее в себя сложную структуру взаимодействия индивида и общества в ходе трудовой деятельности, где грань между влиянием общества через институты труда и влияние трудовой деятельности индивида на общество очень размыта.

Социологический подход означает, прежде всего, изучение трудовой социализации как общественно организованного процесса на массовом уровне с использованием теоретических и эмпирических методов социологии. Для успешной реализации подхода, социология, безусловно,

нуждается в кооперации с другими научными сообществами, так как обращение к философии позволяет решать сложнейший вопрос о целях и содержательной стороне трудовой социализации, обращение к возрастной психологии позволяет учесть возрастные особенности участников процесса трудовой социализации. Использование результатов, полученных историками, дает возможность оценить социализационное значение исторических событий. В то же время вклад социологии в исследования социализации и трудовой социализации невозможно заменить результатами других наук¹⁵⁵.

Особенности социологического подхода зафиксированы в социологических понятиях трудовой социализации. Центральным моментом в социологическом подходе выступает не только формирование личности и воспроизводство нормативно–ценностной системы, но и организация этого процесса обществом.

Отсюда следует, что задачей социологии при исследовании трудовой социализации в условиях социально–экономических изменений становится анализ социального опыта, приобретаемого выпускниками и молодыми специалистами в конкретно – исторических условиях.

Подобный опыт приобретается под воздействием агентов, институтов и факторов социализации. Он выражается в профессиональной идентичности, базовых трудовых ценностях и принципиальном отношении к сфере труда, в профессиональных и трудовых ценностях и установках, профессионально–трудовых ориентациях, типе профессионально–трудового поведения, сложившегося так же и как результат собственного участия в профессионально–трудовой деятельности.

¹⁵⁵ Каменева Е. Г., Насретдинов И. Р. НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ // Проблемы современного педагогического образования. 2020. №66-4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnye-podhody-k-issledovaniyu-sotsializatsii-lichnosti> (дата обращения: 02.02.2023).

Исследование трудовой социализации имеет большое значение для развития науки и практики, так как позволяет не только лучше понять процесс социализации, но и выработать рекомендации для улучшения качества трудовой социализации и повышения производительности и качества труда.

Глава II Трудовая социализация молодых специалистов социогуманитарного профиля в Севастополе (эмпирическое исследование)

Рынок труда в России испытывает весомые изменения. Влияние пандемии, уход иностранных компаний с внутреннего рынка после 24 февраля 2022 года и вынужденная мобилизация осенью 2022 года оказывают свое воздействие на происходящие трансформации. Одной из особенностей развития рынка труда за последний десяток лет является рост числа молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения. Это связано с тем, что все больше людей понимают важность образования для своей карьеры и будущего. Однако, необходимо отметить, что рынок труда будет оставаться конкурентным и только самые успешные и мотивированные выпускники могут найти работу в своей сфере.

По данным Росстата, в августе 2022 года число безработных в России составило 2,855 миллиона человек, или 3,8%. Это самый низкий уровень безработицы за всю историю России. К примеру, в первые 6 месяцев 2021 года насчитывалось более 4,2 миллиона безработных, масштаб нетрудоустроенных россиян составлял 5,6%; с января 2021 года по сентябрь этого года количество безработных во всех регионах страны сократилось в среднем на 1–2%¹⁵⁶. Уровень безработицы составляет 3,9% в Южном федеральном округе¹⁵⁷.

Также одной из особенностей развития рынка труда в последние 10 лет является увеличение числа фрилансеров и удаленных работников. Это связано с тем, что все больше компаний предпочитают работать с удаленными сотрудниками, что позволяет им снизить затраты на аренду

¹⁵⁶ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам Р13 выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат.сб./Росстат. – М., 2018. – 142 с. Режим доступа: https://gks.ru/free_doc/doc_2018/rab_sila18.pdf (дата обращения: 02.03.23).

¹⁵⁷ Там же.

офисных помещений и оплату зарплаты. В этой связи, специалисты с высшим образованием должны быть готовы к работе в условиях удаленного доступа к информации и коммуникации через Интернет.

Наконец следует отметить очень важный аспект того, что в последнее десятилетие происходит переход к экономике знаний. Это значит, что рынок труда нуждается в специалистах с уникальными знаниями и навыками. К таким специалистам относятся, например, инженеры–энергетики, экологи, специалисты по управлению рисками и т.д.

Данная перспектива ставит перед собой задачу к более глубокому и детальному исследованию трудовой социализации специалистов социогуманитарного профиля, а также по той причине, что эта проблематика 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 системной ориентацией в тенденциях развития рынка труда. Однако ввиду постоянно изменяющихся обстоятельств и снижения перспективности социогуманитарных специальностей эта гипотеза остается спорной и требует доказательств или опровержений¹⁵⁸.

Социализация – это средство, с помощью которого поддерживается общество в целом. Это важное положение оказалось неизменным фактом в социологии и во многих общественных науках. И, возможно, в силу важности феномена социализации для социологии, многие современные авторы придают большое значение изучению вопросов социализации. Это в полной мере относится и к вопросу социализации молодых специалистов

¹⁵⁸ Рубчевский, К. В. Социализация в современных условиях :Социально-философский анализ : Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора философских наук. Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/sotsializatsiya-v-sovremennykh-usloviyakh-sotsialno-filosofskii-analiz> (дата обращения: 05.03.23).

в области гуманитарной социальной работы. Например, если набрать в поисковой системе Google «социализация рабочей силы в социально–гуманитарном секторе», то можно найти около 381 000 ссылок, касающихся различных аспектов социализации рабочей силы, имеющих отношение к нашему исследованию. Для темы социализации рабочей силы для молодых специалистов в социально–гуманитарном секторе процент таких материалов составляет всего около 9–10%.

Во второй части исследования будет проведено эмпирическое исследование, направленное на изучение актуальных проблем трудовой социализации молодых специалистов гуманитарного сектора, построение системной модели процесса трудовой социализации и анализ трудовой социализации студентов–гуманитариев в Севастополе.

2.1 Актуальные проблемы формирования концепции трудовой социализации специалистов социогуманитарного профиля

В современных условиях все большее значение приобретает вопрос формирования концепции трудовой социализации специалистов социогуманитарного профиля. Это связано с тем, что на рынке труда возрастает потребность в квалифицированных специалистах в области гуманитарных наук, которые могут решать сложные задачи в различных сферах деятельности¹⁵⁹.

Круг практических проблем в формировании концепции социализации специалистов социально–гуманитарного профиля очень широк. Обзор научной литературы по данной теме позволяет сделать некоторые выводы о наиболее важных вопросах в решении данной

¹⁵⁹ Бордовский Г.А., Гончаров С.А. Тенденции развития гуманитарного образования и потребности в специалистах гуманитарного профиля на рынке труда Санкт-Петербурга : материалы круглого стола Совета ректоров вузов С. -Петербурга // Universum: Вестник Герценовского университета. 2006. №7 (33). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-gumanitarnogo-obrazovaniya-i-potrebnosti-v-spetsiali> (дата обращения: 05.03.23).

проблемы.

Прежде всего, укажем на наличие серьезных научных и эмпирических обобщений в виде докторских и кандидатских диссертаций, монографий и статей, где актуальная современная проблематика трудовой социализации молодых специалистов рассматривается в прямой постановке вопроса, или ей посвящены отдельные разделы, главы или параграфы. Сюда же следует отнести ряд конференций, учебных пособий, учебных программ, стимульных учебных материалов, где актуальные проблемы трудовой социализации молодежи звучат в прямой постановке вопроса и определяются недвусмысленно.

Это работы Аленкиной О. (профессионально–трудовая социализация молодежи с ограниченными возможностями здоровья, учебно–методическое пособие), Степановой С.В.(трудовая социализация инвалидов в условиях современного российского общества, социологическое исследование), Лукьяновой Т.Н.,(рынок труда и трудовая социализация современной студенческой молодежи), Краснопёровой А.Г. (профессионально – трудовая социализация личности), Аграната Д. Л., Васильева Н. В., Гневашевой В. А., Ковалева А. И., Лукова В. А., Селиверстова Н.А (трудовая социализация подростков), Гневашевой В. А. (особенности трудовой социализации «уличных детей»), Примакова В.Л. (трудовая социализация офицера в условиях военной службы), Сотникова А.В. (трудовая социализация мигрантов), Бесчасной А. А. (роль трудовой социализации в процессе общей социализации), Попова А.В. (трудовая социализация личности) и ряде других.

Характерно, что настоящие обобщения и публикации сделаны только за последние 15 лет, и, можно утверждать, что внимание к этой проблематике растет. Однако научное содержание социализации молодежи к трудовой деятельности все еще остается областью со многими

нерешенными вопросами. Среди вопросов, активно обсуждаемых в этом контексте, можно назвать:

1. В какой степени трудовая социализация молодежи требует специальных (индивидуализированных) усилий со стороны социальных субъектов и как это связано с индивидуальными мотивами личности социализации молодых специалистов, с тем, что они считают соответствующей социализации активностью личности (самостоятельность) или с важностью социально–педагогических и организационных условий социализации (пассивная социализация)?

2. Как соотносятся общая социализация и трудовая социализация для молодых людей?

В данном тематическом исследовании рассматриваются несколько подходов, которые по–разному раскрывают природу процесса трудовой социализации на методологическом уровне¹⁶⁰:

1) считается, что трудовая социализация развивается параллельно с общей социализацией;

2) трудовая социализация представляется как этап общей социализации, причем можно выделить социализацию дотрудовую, трудовую и после трудовую («этап трудовой социализации охватывает весь период взросления человека и его трудовой деятельности»);

3) трудовая социализация является основой для общей социализации индивидов;

4) трудовая социализация является результатом и кульминацией процесса общей социализации;

3. Во многих вопросах затрагивается вопрос о соотношении

¹⁶⁰ Климанова А. Е. Методология понятия «Социализация» в философско-социальной науке // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2010. №3 (5). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologiya-ponyatiya-sotsializatsiya-v-filosofsko-sotsialnoy-nauke> (дата обращения: 05.03.2023).

трудоу социальной и трудовой адаптации, исследуются их сходства и различия. Процесс трудовой социальной – это процесс, который обеспечивает ориентацию и адаптацию человека к миру труда и приобретение им определенной профессии. Здесь труд и профессионализация (профессиональная ориентация как средство обеспечения основы трудовой социальной) и конкретная социальная (например, человек, получивший профессионализацию в учебном заведении, попадает в мир труда. Это начало этапа трудовой социальной и т.д.).

4. Одним из важных вопросов трудовой социальной молодежи в условиях рыночных отношений является обсуждение роли университетов в обеспечении эффективной трудовой социальной для молодых специалистов.

В первой главе нашего исследования была сформулирована позиция диссертанта по отношению к большинству поднятых вопросов. Поэтому мы считаем важным упомянуть эти вопросы, которые можно отнести к социологической основе исследования трудовой социальной молодых специалистов социально–гуманитарного профиля.

Делая обобщение по материалу исследования, можно отметить основные факторы, влияющие на формирование концептуальных подходов к анализу трудовой социальной молодежи, и отметить некоторые тенденции, касающиеся трудовой социальной молодых специалистов социогуманитарного профиля.

Во–первых, проведенные диссертантом исследования позволяют сделать вывод о том, что трудовая социальная молодых специалистов социогуманитарного профиля носит массовый характер и что этот процесс взаимосвязан со многими особенностями развития российского общества, что, безусловно, свидетельствует о его социальном характере.

С методологической точки зрения обоснованность концепции массовой трудовой социализации молодежи теоретически и идеологически аргументирована и согласуется с выводами авторитетных исследователей. Так, в частности, Ю.В. Филиппов, занимаясь социализацией этноса, указывает, что социализацию можно изучать с учетом субъекта человеческой истории (человек, этнос, нация, класс, социальная группа)¹⁶¹.

Действительно, по мнению Н.А. Головина, субъекты, институты, механизмы, факторы и последствия социализации на доиндивидуальном уровне не полностью совпадают с теми, которые воздействуют на личность. Изменилось не только количество предметов, связанных с процессом социализации, но и объем и качественный уровень исследований процесса социализации¹⁶².

Видение социологов включает процессы в историческом масштабе, а эффекты социализации рассматриваются на уровне исторических различий поколений. Ключ к пониманию влияния социализации лежит не только в очевидных исторических событиях жизни человека, но и в возможных социально-экономических процессах, характерных для конкретной социальной группы или исторического периода.

Более того, неоднократная практика масштабных опросов о трудовой социализации молодежи показывает, что в общественном мнении о трудовой социализации существуют очень устойчивые характеристики, выражаемые в одних и тех же терминах на протяжении многих лет. В основном это касается общей самооценки и социальной ценности труда. Но также «Главными элементами пространства рынка труда являются социальные группы работников и работодателей (представителей рабочей

¹⁶¹ Филиппов Ю.В. Социализация этноса. Учебное пособие. в. Введение в специальный предмет этничности. Новгород, 1997. - С. - 15-16.

¹⁶² Головин Н.А. Теоретико-методологические основы исследования политической социализации. Издательство С.-Петербургского университета, 2004. – С. – 28.

силы), вступающие в социальные взаимодействия и отношения в пространстве трудоустройства. Спектр посредников в пространстве рынка труда динамичен и адаптивен. В современных условиях статус посредников обретают институты основного и дополнительного образования, биржи труда, системы профессиональной ориентации»¹⁶³.

Обобщая результаты исследования по данному вопросу, можно сделать вывод, что трудовая социализация молодых специалистов социогуманитарного профиля является частью процесса социализации в целом, и эта позиция может служить аргументом в пользу правомерности концепции массовой трудовой социализации в целом. Носители трудовых норм, ценностей и качеств, т.е. молодые специалисты социогуманитарного профиля, являющиеся субъектами трудовой деятельности, на эмпирическом уровне выступают как разные индивиды, но результаты их коллективных действий имеют практическую ценность.

Это подтверждает целесообразность изучения трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля как внеличного феномена и возможность сделать это социологическими методами, в том числе с использованием данных эмпирического исследования.

Во-вторых, это достигается путем обобщения материала трех поколений исследователей социализации, которые изучали трудовую социализацию с разных теоретических и методологических позиций. В последние годы растет интерес к изучению социализации не как отдельного ее аспекта, а как сложного и кумулятивного процесса, происходящего на самых критических этапах жизненного цикла человека, включая процесс трудовой социализации.

¹⁶³ Капица С. И. Формирование механизмов управления социальной адаптацией трудоспособного населения к изменениям современного российского рынка труда. автореферата по ВАК 22.00.08, доктор социологических наук. СПбГУ. 2009. – С. 58.

Анализ работ по методологии исследования социализации показывает, что на рабочую социализацию молодых специалистов в гуманитарном секторе повлияли зарубежный и отечественный опыт рабочей социализации, акцент на адаптационный период и важность глубокого анализа, трудности усвоения рабочих ценностей, особенности социализации в обществах, переживающих кризис, гуманитарное социальное поколение и субпрофессионалы. Они пришли к выводу, что следует рассмотреть различные аспекты, такие как групповая дифференциация¹⁶⁴.

В–третьих, уникальность социализации современных молодых специалистов социально–гуманитарной сферы связана с изменениями в системе ценностей и социальной структуре общества, глобализацией, стремительным увеличением объема знаний и информации, интенсификацией социальных процессов. Анализ последствий третьей научно–технической революции лег в основу теорий «нового индустриального» или «постиндустриального» общества, разработанных западными учеными во второй половине 20 века, такими как Р. Арон, Д. Белл, Дж. Гелбрейт, У. Ростоу, Э. Жак, Ж. Фурастье, П. Друкер легли в основу теорий «нового индустриального» и «постиндустриального» общества, разработанных западными учеными в конце 20 века¹⁶⁵.

Поэтому изучение социализации нового профессионального труда с социогуманитарным профилем должно быть детально рассмотрено как результат изменений в организации трудовой деятельности, нормативных ценностных представлений и реконструкции видов трудовой деятельности и их социального смысла.

¹⁶⁴ Горяева Т.Н. Трудовая социализация молодежи. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Москва – 2006. Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/trudovaya-sotsializatsiya-molodezhi> (дата обращения: 07.03.22).

¹⁶⁵ Mayer Ph. Socialization: The Approach from Social Anthropology, Routledge, 2004. – p. 8-12.

Процессы трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля непосредственно связаны с социально-экономическими изменениями, произошедшими в последние годы, и обусловлены ими. Среди которых: пандемия, начавшаяся в марте 2020 года, уход иностранных компаний с внутреннего рынка России после 24 февраля 2022 года, а также вынужденная военная мобилизация осенью 2022 года. Приведем в пример основные тенденции на российском рынке труда в 2022 году:

1) В 2022 году на российском рынке труда проявилась тенденция к уходу крупных зарубежных компаний, что вызвало у россиян желание работать в отечественных компаниях. В то же время, многие молодые люди боятся работать в зарубежных компаниях из-за нестабильности трудоустройства в текущей ситуации. Рекрутинговая компания Get experts провела социологический опрос и выявила, что среди недостатков работы в иностранных компаниях наиболее часто упоминается нестабильность трудоустройства¹⁶⁶.

2) Влияние частичной мобилизации на рынок труда также проявляется в формировании новых тенденций. Одной из таких тенденций стало увеличение количества вакансий с бронью, которое было вызвано нестабильностью военной ситуации. Многие работодатели начали указывать в вакансиях наличие отсрочки от военной службы, чтобы привлечь кандидатов. Однако, этот тренд оказался временным и постепенно снижался после завершения частичной мобилизации¹⁶⁷.

3) Другой важной тенденцией на рынке труда стало увеличение спроса на удаленную работу. Эта тенденция начала формироваться еще в период пандемии и продолжает набирать обороты осенью 2022 года.

¹⁶⁶ Рынок труда в России 2022: аналитика, прогнозы, тренды Режим доступа: <https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a111/1071206.html> (дата обращения: 11.03.2023).

¹⁶⁷ Там же.

Многие работники проявляют интерес к удаленной занятости, что отражается в увеличении количества вакансий с такой опцией. Несмотря на то, что доля таких вакансий все еще остается незначительной, спрос на удаленную работу продолжает расти¹⁶⁸.

В частности, основные проблемы трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля в городе Севастополе связаны с нестабильной экономической и политической обстановкой в регионе.

- 1) Одной из основных причин является частичная военная мобилизация, которая ограничивает возможности молодых людей по выбору профессии и трудоустройству.
- 2) Работа в СВО (специальной военной операции) также является одной из проблем. Не все молодые специалисты готовы работать в этих обстоятельствах, что снижает конкурентоспособность на рынке труда.
- 3) Кроме того, нестабильность экономической ситуации и политические риски отталкивают потенциальных работодателей, что приводит к уменьшению числа вакансий и зарплат.
- 4) Еще одной проблемой является отсутствие возможности для профессионального роста и развития. В связи с ограничениями на рынке труда, молодые специалисты не могут получить достаточно опыта и знаний, что может привести к их отставанию от коллег в других регионах.

В-четвертых, в качестве важного фактора формирования концепции социализации новой профессиональной деятельности с социогуманитарным профилем в современных условиях рассматривается важное положение под названием «текущая современность», согласно

¹⁶⁸ Там же.

метафорическому определению З. Баумана. В данном случае оно знаменует переход от структурированного мира, ограниченного сетью социальных условий и обязательств, к податливому и безграничному миру. Этот переход подразумевает значительные изменения во всех сферах социально–гуманистарной трудовой жизни. Это новое положение вещей очень трудно объяснить в терминах «информационного общества», «сетевого общества», «глобализации» или «постмодернизма». Необходимо переосмысление границ взглядов и концепций социально–гуманитарных профессий, используемых для описания индивидуального профессионального и профессионального опыта и общей истории¹⁶⁹.

Одной из ключевых идей, которая особенно актуальна для идеи социально–гуманитарной работы, является идея прогресса. Не так давно прогресс был целью, а работа – средством, способствующим прогрессу. Глубокий смысл прогресса формировался под влиянием двух тесно связанных между собой убеждений: что время на нашей стороне и что мы определяем ход событий. По словам Алана Пэйлфита, «единственный ресурс, способный превратить пустыню в землю обетованную, – это уверенность членов общества друг в друге и общая вера в будущее, в котором они собираются жить»¹⁷⁰

Формирование ценностей прогресса стало одной из главных задач профессионалов гуманитарного социального сектора. Сегодня вера в прогресс не является устойчивой по ряду причин. Во–первых, нет четкого центрального органа, который играл бы роль в контроле и определении стратегий развития. Во–вторых, не существует идеальной модели социальной организации, которую можно было бы использовать в качестве

¹⁶⁹ Бауман З. Текущая современность / Зигмунт Бауман ; [пер. с англ. С. А. Комаров]. - Москва [и др.] : Питер, 2008. – С. 23.

¹⁷⁰ Там же – С. 18.

ориентира.

Однако вопрос о судьбе человечества и возможности прогресса, который рассматривается как индивидуальный вызов, остается таким же, каким он был до дерегулирования. Новым, однако, является то, что люди должны цепляться за настоящее. А для многих современных людей привязанность к настоящему ненадежна, а зачастую и вовсе отсутствует.

В–третьих, концептуальная конструкция трудовой социализации для молодых специалистов не может игнорировать социальный и человеческий профиль. Дело в том, что если в прошлом работа была деятельностью, которую люди выполняли в соответствии со своим предназначением и характером, то сегодня работа определяется свободным выбором, обусловленным обстоятельствами.

В прошлом труд был деятельностью обязательной. Работа считалась естественным состоянием человека, бедность и нищета объяснялись как отклонения от нормы, чтобы выйти из этой ситуации, мужчин и женщин стали ранжировать в зависимости от вклада их труда в достижение общей цели, и работа заняла центральное место в деятельности человека¹⁷¹.

В современном обществе работа больше не рассматривается как логическая, непрерывная и кумулятивная цепочка действий, связанных четкими правилами. Работодатели ищут людей, имеющих опыт работы, несколько мест работы и соответствующие специальности, а также более гибких в своей трудовой жизни специалистов¹⁷².

В этом отношении наши выводы таковы, что студенты вузов более готовы к смене работы, чем к приобретению новой специальности. Приобретение новой специальности кажется им шагом вперед по

¹⁷¹ Бредихин С. С. Человек в труде. Социальный и антропологический аспекты // Вестн. Том. гос. ун-та. 2015. №391. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovek-v-trude-sotsialnyy-i-antropologicheskii-aspektu> (дата обращения: 14.03.2023).

¹⁷² Яновский, Д. Ф. Управление социальной и трудовой активностью студенческой молодежи. Автореф. Дис. Канд. Соц. Наук. М.: 2011. - С. 44.

сравнению со сменой места работы. Логика понятна: приобретение новой специальности занимает больше времени, чем поиск новой работы.

В–шестых, как показывают результаты данного исследования, профессиональная социализация молодых специалистов в области социально–гуманитарной деятельности происходит в условиях неопределенности и часто основывается на силе индивидуализации. Неопределенность и индивидуализация не объединяют и не формируют представления об «общих интересах», в результате чего практическая ценность многих социально–гуманитарных задач все больше затушевывается и теряется.

Марк Грановеттер утверждает, что сегодня наступил век «слабых связей»¹⁷³. Профессиональная адаптация студентов и молодого поколения в целом может быть достигнута только в том случае, если интеграция молодежи в экономическую сферу будет происходить параллельно с процессом формирования позитивного самовосприятия рыночных структур.

Изучение этих неустойчивых отношений может быть важным для специалистов социогуманитарного профиля предприятий и организаций.

Например, социологи сегодня, возможно, больше, чем когда–либо, чувствуют себя частью общества, которое они исследуют. Поэтому мы считаем, что внимание исследователей к этому вопросу в значительной степени сосредоточено на личностном элементе.

В–седьмых, концептуальные описания трудовой социализации у молодых социологов обрамлены представлениями о технократическом агенте развития современной культуры. Даже по такому важному вопросу, как трудовая социализация, выработаны стандартизированные подходы не

¹⁷³ Горина И. И. Предпосылки выделения слабых связей в синтаксисе современного русского языка // Наука. Инновации. Технологии. 2003. №35. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predposylki-vydeleniya-slabyh-svyazey-v-sintaksise-sovremennogo-russkogo-yazyka> (дата обращения: 15.02.2023).

только на уровне практики, но и на уровне теоретических исследований. Анализ теории мотивации показал, что недостатки данных теорий состоят в том, что они в своем большинстве ориентированы на совокупного работника, и не учитывают особенности мотивации молодых специалистов, не говоря уже о категориях¹⁷⁴.

Эта точка зрения может быть подтверждена, например, в работах Б. Стиглера. Согласно его философским взглядам, технология формирует горизонт человеческого развития и отодвигает на задний план социальные и человеческие факторы. Основной тезис его книги «Технология и время» заключается в том, что происхождение технологического развития напоминает не только происхождение человека, но и происхождение самого человека¹⁷⁵.

Наконец, в–восьмых, социализация труда для молодых специалистов является частью становления «нового» капитализма, который заставляет работодателей и работников, являющихся непосредственными участниками трудовых отношений, перестраивать свои вертикальные отношения. По мнению Р. Сеннетта, для решения проблемы «гибкости», процесса, который не существует в современных системах, необходимо отказаться от определенности, характерной для бюрократии. Постепенная социализация рабочей силы и построение карьеры были заменены кумулятивным построением индивидуальных рабочих мест.

Социологи, психологи, экономисты, юристы и другие должны подготовиться к индивидуализированному характеру работы, с быстрыми изменениями в навыках и специализациях, а также в рабочих местах. Нестабильность подвижных организаций требует постоянного

¹⁷⁴ Варенов А.В., Исаев С.Ю. Мотивация персонала: игра или работа. -М.: Речь, 2009. – С. 29.

¹⁷⁵ Синявский А. Д. Трансформация мотивации молодых специалистов в период профессионального становления. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Санкт-Петербург – 2008. - С.10.

риска в их работе. Одним из компонентов новой организационной системы рабочей силы является «централизация без централизации», которая поощряет такие инновации, как «гибкий рабочий график».

2.2 Концептуальная модель трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля

Разнообразие классификаций, определяющих роль и место в процессе социализации нового рабочего специалиста с социогуманитарным профилем, обусловлено семантической полисемией самого понятия и спецификой подходов представителей различных школ. Важные шаги сделаны в разработке вопросов социализации, позволяющих социализации стать объектом социологического исследования.

В частности, Л.Я. Аверьянов создал классификацию форм социализации и подробно проанализировал их характеристики. Эта классификация основана на трех основных критериях: а) характер социальной общности, б) содержание процесса социализации и в) результаты социализации. Согласно этой классификации, трудовая социализация отличается от работы, которая является содержанием процесса социализации, а результаты социализации непосредственно связаны с результатами индивидуальной трудовой деятельности¹⁷⁶.

Труд играет важную роль в развитии человека и общества, и его результатом является не только создание материальных и духовных ценностей, но и то, что в процессе труда люди сами раскрывают свои способности, приобретают полезные навыки, повышают и обогащают свои знания. Сущность трудовой социализации заключается в сочетании адаптации и изоляции людей в определенных нормативных,

¹⁷⁶ Аверьянов Л. Я. Порог социализации \Некоторые отличительные особенности процесса социализации. <http://www.sbiblio.com/forum/> (дата обращения 22.03.23).

административных и социально–экономических условиях труда. В процессе трудовой социализации существует внутренний конфликт, который не может быть разрешен до конца, между степенью адаптации новых специалистов к работе, тем, как они выражают свою лояльность к организации, и степенью разобщенности и их способностью изменить свое положение.

Процесс трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля во многом напоминает профессиональную социализацию, но не ограничивается профессиональным контекстом. Чтобы лучше проиллюстрировать смысловые границы этих терминов, мы должны сначала обратиться к определениям работы и профессии¹⁷⁷.

Наиболее распространенным определением является определение сущности труда, данное К. Марксом в его работе «Капитал»: «Труд есть прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой. Веществу природы он сам противостоит как сила природы... В конце процесса труда получается результат, который уже в начале этого процесса имелся в представлении человека, т. е. идеально. Человек не только изменяет форму того, что дано природой: в том, что дано природой, он осуществляет вместе с тем свою сознательную цель, которая как закон определяет способ и характер его действий и которой он должен подчинить свою волю»¹⁷⁸.

Г. Зиммель, в отличие от концепции Маркса, писал, что продукт труда представляет собой единство физических и духовных затрат, которые

¹⁷⁷ Кох И. А., Орлов В. А. Профессионально-трудовая социализация молодежи в реформируемом обществе // Вопросы управления. 2020. №1 (62). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-trudovaya-sotsializatsiya-molodezhi-v-reformiruемом-obschestve> (дата обращения: 29.02.2023).

¹⁷⁸ Маркс К. Капитал, т. I. – Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 23. - С. 18.

должны по-разному оцениваться обществом. Другими словами, они не равны. Продукт высококвалифицированного работника ценится выше, чем продукт неквалифицированного работника. Он оценивается объективно, то есть независимо от воли и сознания общества, а не отдельных работодателей, даже если это коллективные работодатели, такие как государство¹⁷⁹.

Современное определение труда подразумевает, что труд – это удобная для человека деятельность с целью создания материальных и культурных ценностей. Работа – это основа человеческой жизни и необходимое условие. Воздействуя на природную среду, изменяя и приспособлявая ее для удовлетворения своих потребностей, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для общественного развития и прогресса.

По мере того как научно-технический прогресс приводил к специализации физического труда, формировались кластеры родственных профессий и возникали «горизонтальные» профессии, характерные для различных секторов производства, в то же время многие виды интеллектуального труда «технологизируются» благодаря использованию современного компьютерного оборудования¹⁸⁰.

В результате все больше профессий занимают пограничные позиции в общественном разделении труда, сочетая в себе различные виды занятий. Профессиональная социализация – это многопараметрическое и социальное явление, включающее в себя социальные взаимодействия, связанные с трудовыми отношениями и трудовой деятельностью¹⁸¹.

¹⁷⁹ Зиммель, Г. Философия труда / Г. Зиммель // Избранное. Том 2. Созерцание жизни. М.: Юрист, 1996. - С. 466-485.

¹⁸⁰ Щепанская, Т. Б., Антропология профессий // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003 - Т. VI - №1. - С. 139.

¹⁸¹ Фридман М. Профессиональная ориентация / М. Фридман // Служба кадров и персонал. - 2008. - N 1. - С. 75-78.

Этот вид социализации происходит на трех уровнях: институциональном, коллективном и индивидуальном. Институциональный уровень формирует профессиональные качества и определяет профессиональное выживание. Институциональный уровень в данном случае часто относится к образовательным учреждениям.

Коллективный уровень определяется социокультурной средой, окружающей человека. Профессиональная группа, к которой принадлежит человек, влияет на его последующее профессиональное поведение.

Индивидуальный уровень касается формирования профессионального опыта человека, который входит в сферу профессиональной деятельности.

Результаты исследований по профессиональной социализации представлены в основном в виде данных по вопросам трудоустройства выпускников вузов по конкретным специальностям и анализа рынка труда¹⁸².

Трудовая социализация является сложным понятием и представляет собой неотъемлемую часть процесса социализации человека на протяжении всей жизни с момента достижения им трудоспособного возраста, который включает в себя не только работу по найму, но и работу по дому, благотворительную и добровольную деятельность.

Трудовой процесс обеспечивает организационную основу для вхождения человека в общество. Находясь в организации, человек становится частью установленного порядка и подвергается надзору, контролю и дисциплине. Будучи работником, человек больше узнает о должностных ролях. Он усваивает понятия «начальник» и «подчиненный»,

¹⁸² Вайсбург А.В. Модель процесса профессиональной социализации специалиста // Профессиональная ориентация. 2014. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-protsess-a-professionalnoy-sotsializatsii-spetsialista> (дата обращения: 29.02.2023).

«лидер» и «аутсайдер», «друг» и «коллега», «фронт» и «тыл»¹⁸³.

В процессе работы люди учатся получать и передавать информацию, реагировать на внешнее давление и справляться с конфликтными ситуациями, определять количество затрачиваемых усилий, строить коммуникационные сети и завоевывать авторитет.

Целью и результатом трудовой социализации является формирование личности, способной к самосовершенствованию в труде и организации своей деятельности, что означает развитие не только профессиональных, но и интеллектуальных, волевых и эмоциональных качеств, способствующих достижению результатов труда¹⁸⁴.

Содержанием трудовой социализации является формирование в этом процессе социально значимых качеств личности. Исходным моментом являются потребности, то есть нужда субъекта в определенных внешних условиях существования и развития. Потребности и интересы личности являются составными элементами содержания процесса и результатов процесса трудовой социализации¹⁸⁵.

Процесс социализации молодых специалистов с социогуманитарным профилем представляет собой сложную многоуровневую систему, включающую различные уровни, механизмы, факторы и виды. Одним из важнейших аспектов исследования социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля является выявление параметров, свидетельствующих об эффективности данного процесса, независимо от его непрерывности. Эти параметры должны быть выявлены в выбранный для исследования временной период. Результаты, полученные в соответствии со стандартными процедурами, могут быть использованы для

¹⁸³ Зайченкова, А. Г. Организация обучения персонала как функция управления процессом адаптации / А. Г. Зайченкова, Г. А. Хрипков, Л. М. Эррера // Инновации в образовании. - 2005. - № 2. - С. 73-84.

¹⁸⁴ Лукашевич Н.П. Социология труда. К: 2001. – С. 78.

¹⁸⁵ Там же – С. 76.

дальнейшей оценки эффективности принятых мер, на основании которых даются рекомендации.

Параметры эффективности могут быть оценены по трем направлениям ¹⁸⁶. *Первое направление* – содержание трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля, что предполагает оценку конкретных результатов трудовой социализации, выраженных в виде профессиональных и экономических достижений, непосредственных результатов трудовой деятельности в организации и дома, собственных увлечений, семейной жизни, культуры досуга, социального статуса и трудовой мобильности.

Второе направление – изучение способов социализации нового профессионального труда с социогуманитарным профилем, чтобы можно было оценить степень спонтанности или непосредственности процесса трудовой социализации, как в плане адаптации, саморазвития, воспроизводства и реинтерпретации трудовых норм и ценностей. Организованная и самоорганизованная трудовая деятельность молодых специалистов с социально–гуманитарным профилем является показателем адаптивных или неадаптивных форм трудовой социализации.

Третье направление – социально–психологическая функция трудовой социализации молодых специалистов с социогуманитарным профилем. На коллективном уровне показателем успешной трудовой социализации является признание рабочими и референтными группами ценности и вклада молодых специалистов в деятельность организации, чего трудно добиться молодым специалистам в области социальных и гуманитарных наук в силу специфики их работы. На индивидуальном

¹⁸⁶ Лунёв А. П., Храпов С.А. Управление социализацией студенчества как механизм роста человеческого капитала России // Вестник АГТУ. Серия: Экономика. 2013. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-sotsializatsiey-studenchestva-kak-mehanizm-rosta-chelovecheskogo-kapitala-rossii> (дата обращения: 20.03.2023).

уровне показатели включают систему профессиональной мотивации, социальное самочувствие и самооценку, удовлетворение потребностей в работе, ценностные ориентации и отношение к работе, которые являются неотъемлемой частью процесса самоопределения и самоактуализации.

Таким образом, одновременная оценка результатов социализации молодых специалистов социально–гуманитарного профиля с трех направлений может дать наиболее полную информацию о процессах и результатах трудовой социализации.

Основной целью трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля является полноценная интеграция молодых специалистов в систему социально–экономических отношений общества через трудовую деятельность. Социологический подход характеризуется определением социального типа как совокупности доминирующих параметров и характеристик процесса интеграции человека в общество через трудовую деятельность и изучением проблем норм и отклонений трудовой социализации¹⁸⁷.

Исходя из основных характеристик труда, одной из которых является «уровень», трудовая социализация молодых специалистов социогуманитарного профиля может быть рассмотрена на *трех уровнях*:

1) *Социальный/институциональный* уровень включает рынок труда, образовательные учреждения и социально–экономические характеристики региона. На этом уровне лучше всего изучить общие правила социально–трудовых отношений в регионе.

2) *Групповой уровень*. На этом уровне изучаются особенности социализации труда в организации, трудовая миграция и трудовая адаптация в организации. Изучение социализации труда молодых

¹⁸⁷ Соколов Е.А. Профессиональное становление личности специалиста-гуманитария. Университетская книга. 2009. - С. 43.

специалистов представляет особый интерес на групповом уровне, поскольку дает возможность выявить социальные процессы, а также их социально–философские и психологические элементы.

3) На *индивидуальном уровне* – изучение индивидуальных ценностных ориентаций, мотивации и социального самочувствия. При изучении социализации рабочей силы молодых специалистов с социогуманитарным профилем необходимо рассмотреть особенности каждого уровня. Это связано с тем, что социализация трудовая социализация – сложный процесс, и его характеристики формируются на всех уровнях.

Специфика результатов трудовой деятельности позволяет выделить *типы* трудовой социализации молодых специалистов с социогуманитарным профилем, основываясь на классификации межличностных отношений¹⁸⁸.

1) *Профессиональная социализация*. К этому типу относятся адаптация и социализация через труд, приобретение профессиональных качеств и демонстрация компетенций в контексте профессиональной деятельности.

2) *Социализация в свободное время*. Социализация в свободное время. Данный тип относится к сфере непрофессиональной деятельности молодых специалистов и рассматривает процесс социализации через использование трудового потенциала в выбранном хобби, благотворительной и другой активистской деятельности.

3) *Социализация в семье*. Этот тип социализации зависит от идеи, что работа по дому и домашние хлопоты также относятся к сфере нетрудовой деятельности, но имеют вес в оценке процесса социализации труда.

¹⁸⁸ Ковалева А. И. Социализация // Знание. Понимание. Умение. 2004. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya> (дата обращения: 10.03.2023).

Уровень жизни, семья и окружение оказывают значительное влияние на процесс социализации молодых специалистов.

4) *Социализация нормативных ценностей* происходит через механизм рефлексии и самоопределения, признания рабочего места и его ценности в повседневной жизни. Комплексное исследование социализации молодых специалистов путем представления социогуманитарных профилей для всех типов могло бы способствовать более четкому и разностороннему пониманию природы этого процесса.

В дополнение к факторам социализации труда, состоящим из молодых специалистов с социогуманитарным профилем, важны также *факторы социализации труда*. Фактор определяется как одно из условий функционирования, необходимых для какого–либо процесса.

Что касается процесса трудовой социализации молодых специалистов с социогуманитарным профилем, то необходимо рассмотреть, при каких условиях происходит этот процесс.

Условия (факторы) социализации можно объединить в три группы¹⁸⁹:

1) *Макрофакторы* – это национальные, этнические, социальные факторы, влияющие на социализацию людей, проживающих в конкретной стране (это влияние может быть как прямым, так и опосредованным другими группами факторов).

2) *Интерфакторы* – это условия социализации больших групп людей, среди которых можно выделить: район проживания и тип населенного пункта (область, село, деревня, город, поселок); принадлежность к той или иной субкультуре. Интерфакторы влияют на социализацию прямо и косвенно.

¹⁸⁹ Дорошенко О. М. Понятие социализации личности: факторы, механизмы, этапы // Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-sotsializatsii-lichnosti-factory-mehanizmy-etapy> (дата обращения: 07.03.2023).

3) *Микрофакторы*. К ним относятся факторы, которые непосредственно влияют на конкретных людей, с которыми они взаимодействуют, например, рабочие группы, работодатели, коллеги, профсоюзы, религия, страхование, медицинские организации, различные государственные и частные организации и микросообщества.

Кроме того, существуют также контр–организации (криминальные организации, квази–культурные организации), которые являются микро–факторами для демобилизации их членов.

В действительности социализация молодых специалистов с социально–гуманитарным профилем происходит во взаимодействии с широким спектром условий, которые влияют на их развитие как положительно, так и отрицательно. На самом деле, не все эти условия были определены и не все известные условия были изучены.

Социализация молодых специалистов с социогуманитарным профилем может выражаться по–разному. Согласно общепринятой в психолого–педагогической литературе классификации, их можно подразделить на относительно направленные структуры, относительно социально контролируемые структуры и латентные (спонтанные) структуры¹⁹⁰.

Согласно классификации Богданова В.В., формы можно также дифференцировать на основе адаптивной и неадаптивной активности¹⁹¹; ключом к осмысленному пониманию может быть теория В.А. Петровского об адаптивной (целесообразной) и неадаптивной активности. Результатом адаптивной деятельности является приближение к цели. Механизмом

¹⁹⁰ Полванова Д. Т. Социализация личности в качестве психосоциального явления // Вопросы науки и образования. 2018. №2 (14). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya-lichnosti-v-kachestve-psihosotsialnogo-yavleniya> (дата обращения: 14.03.2023).

¹⁹¹ Бабкова О. М. Социально–философские идеи Александра Богданова // ИСОМ. 2014. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-filosofskie-idei-aleksandra-bogdanova> (дата обращения: 14.03.2023).

активности социализированной личности в этом случае является телеологическое оправдание, т.е. стремление к достижению вполне конкретной и социально значимой ценности¹⁹².

Второй тип активности, выделенный В.А. Петровским, называется неадаптивной активностью. Под неадаптивной понимается противоречивое отношение, которое возникает у человека между целью и результатом деятельности, когда намерение и действие, замысел и его реализация, побуждение к действию и его последствия несовместимы. Понятие несовпадения целей и результатов деятельности человека предстает как особая характеристика, как признак дезадаптивности. Это несоответствие неизбежно и неотвратимо, но в нем заключен источник динамики личности, ее существования и развития. Оно характеризуется наличием реальных причинных факторов, стимулирующих активность личности. Активность определяется не конечной целью (как в случае адаптивной активности), а переживанием самим индивидом возможности реализации себя как личности, как активного субъекта¹⁹³.

Таким образом, дезадаптивную социализацию можно рассматривать как источник социальных инноваций, а адаптивную социализацию – как источник простого воспроизводства социального опыта. Социализация молодых специалистов социогуманитарного профиля происходит через различные механизмы во взаимодействии с различными факторами и агентами¹⁹⁴.

Анализ литературы по социологии и социальной психологии

¹⁹² Петровский А., Петровский В. Категория личности (к построению онтологической модели личности)* // Развитие личности. 2014. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kategoriya-lichnosti-k-postroeniyu-ontologicheskoy-modeli-lichnosti> (дата обращения: 05.03.2023).

¹⁹³ В. А. Петровский ПСИХОЛОГИЯ НЕАДАПТИВНОЙ АКТИВНОСТИ 2 ББК 88.4 П30 УДК 371 Петровский В. А. П 30 Психология неадаптивной активности. / Российский открытый университет. — М.: ТОО «Горбунок», 1992. — С. 54.

¹⁹⁴ Петровский А., Петровский В. Категория личности (к построению онтологической модели личности)* // Развитие личности. 2014. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kategoriya-lichnosti-k-postroeniyu-ontologicheskoy-modeli-lichnosti> (дата обращения: 05.03.2023).

показывает, что до сих пор не существует единого определения социальных механизмов и социализации в целом. В данной работе механизмы социализации труда понимаются как каузальные модели взаимодействия факторов и влияния факторов социализации труда на субъекта социализации труда.

Идентификация и изоляция определяются как один из механизмов социализации молодых специалистов с социогуманитарным профилем, то есть как механизмы развития личности и социального присутствия. В результате взаимодействия этих механизмов происходит процесс социализации и процесс индивидуации личности.

Наиболее обширная классификация механизмов социализации включает социально–психологические и социально–педагогические механизмы¹⁹⁵. Социализация труда на уровне групп молодых специалистов социогуманитарного профиля включает, помимо вышеперечисленных категорий механизмов, *социально–управленческие механизмы социализации*.

1) *К социально–психологическим механизмам социализации труда относятся:*

– Репрезентация – запечатление индивидом на уровне перцептивного или подсознательного разума характеристик важных для него объектов. Запечатление происходит в основном в период младенчества. Однако интеграция всех образов и чувств возможна и в трудоспособном возрасте.

– Экзистенциальная образность – бессознательная ассимиляция усвоения языка и социальных моделей поведения, обязательных в процессе взаимодействия с агентами трудовой социализации.

¹⁹⁵ Дорошенко О. М. Понятие социализации личности: факторы, механизмы, этапы // Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-sotsializatsii-lichnosti-factory-mehanizmy-etapy> (дата обращения: 05.03.2023).

– Подражание – следование примеру или модели. В данном случае это один из способов добровольного и, чаще всего, бессознательного усвоения человеком социального и трудового опыта.

– Ассимиляция – это эмоциональный и когнитивный процесс усвоения норм, установок, ценностей и поведения как своих собственных при взаимодействии с агентами рабочей социализации и референтными группами.

– Рефлексия – это внутренний диалог, в котором рассматриваются, оцениваются, принимаются и отвергаются эти и другие ценности, связанные с различными системами занятости, коллегами и значимыми людьми. Рефлексия может представлять собой различные виды внутреннего диалога, включая диалог между различными «я», с реальными или воображаемыми людьми. Благодаря рефлексии люди могут формироваться и изменяться под влиянием реальности, в которой они живут, своего места в этой реальности, а также восприятия и переживания себя.

2) *К социально–педагогическим механизмам социализации относятся*¹⁹⁶:

– Традиционным механизмом социализации молодых профессиональных работников социально–гуманитарного профиля является усвоение индивидом ценностей, поведенческих норм, установок и стереотипов, характеризующих привычную рабочую группу и среду. Эта ассимиляция обычно происходит бессознательно, через некритическое признание доминирующих стереотипов. Эффективность традиционных механизмов наиболее очевидна, когда человек знает, «каким он должен быть» и «что он должен делать».

– Институциональные механизмы трудовой социализации молодых

¹⁹⁶ Мудрик А.В. Введение в социальную педагогику. - М., 1997. – С. 11.

специалистов социогуманитарного профиля взаимодействуют с организациями, созданными специально для трудовой социализации индивидов (профсоюзы, биржи труда) и организациями, выполняющими функцию социализации наряду с основной (производственные, общественные, ассоциации, другие структуры, СМИ) и индивидуальной функциями в процессе действия. В процессе взаимодействия субъектов трудовой социализации с различными институтами и организациями субъекты накапливают соответствующие знания и опыт о социально одобряемом трудовом поведении, а также опыт имитации социально одобряемого трудового поведения, конфликтного и бесконфликтного избегания социально–трудовых норм. Средства массовой информации (СМИ, фильмы, книги) влияют на социализацию человека не только путем передачи определенной информации, но и путем проецирования определенных моделей поведения персонажей в книгах, фильмах и телепередачах¹⁹⁷.

– Механизмы социализации стилизованной новой профессиональной рабочей силы с социогуманитарным профилем действуют в рамках определенных субкультур. Под субкультурами принято понимать проявления морально–психологических характеристик и моделей поведения, которые характерны для индивидов определенной возрастной, профессиональной или культурной группы и в целом формируют особый образ жизни и мышления данной возрастной, профессиональной или социальной группы.

– Межличностный механизм трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля действует в процессе

¹⁹⁷ Дорошенко О. М. Понятие социализации личности: факторы, механизмы, этапы // Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-sotsializatsii-lichnosti-faktory-mehanizmy-etapy> (дата обращения: 14.03.2023).

взаимодействия с субъективно значимыми людьми. В его основе лежат психологические механизмы межличностной передачи через эмпатию и идентификацию.

3) *К социально–управленческим механизмам социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля относятся*¹⁹⁸:

– Экономические механизмы трудовой социализации. Этот механизм включает экономическое стимулирование трудовой деятельности через рациональную систему поощрения труда, материальные поощрения и наказания в зависимости от качества работы, беспроцентные ссуды и т. д.

– Организационно–административные механизмы социализации труда, действующие в рамках стимулирования трудовой деятельности. К ним относятся организационное и социальное планирование и распределение, организационный контроль, формирование групп, координация формальных и неформальных структур, демократизация управления и принуждение.

– Самоуправленческий механизм трудовой социализации относится к той стадии трудовой социализации, на которой субъект социализации самостоятельно воспроизводит нормативные ценности о работе и трудовой деятельности и становится субъектом управления.

Самоменеджмент повышает эффективность всего процесса социализации, так как основывается на интересах молодых специалистов и способствует их участию в творческой деятельности. Из вышесказанного можно понять, что трудовая социализация молодых специалистов социогуманитарного профиля осуществляется в процессе взаимодействия с разнообразными и многочисленными группами, организациями и факторами, которые не только дополняют друг друга с помощью различных

¹⁹⁸ Крылова И. В. Социализация личности как аспект задачи управления // Известия ЮФУ. Технические науки. 2011. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya-lichnosti-kak-aspekt-zadachi-upravleniya> (дата обращения: 14.03.2023).

механизмов трудовой социализации, но и создают таким образом расхождения и противоречия¹⁹⁹. Это объективно определяет степень автономии молодых специалистов, которая необходима для формирования личности, способной принимать решения, устойчивой к внешнему давлению и не склонной к конформизму и чрезмерно адаптивной трудовой социализации.

Одним из наиболее важных аспектов исследования социализации новой профессиональной деятельности в гуманитарном социальном секторе является определение параметров, свидетельствующих о ее эффективности, несмотря на то, что этот процесс является непрерывным. Эти параметры должны быть определены в течение выбранного для исследования периода времени, а результаты, полученные в соответствии с обычными процедурами, могут быть использованы для дальнейшей оценки эффективности мер, принятых на основе разработанных рекомендаций.

Параметры эффективности могут быть оценены по трем направлениям:

1) *Содержание социализации молодых специалистов социально-гуманитарного профиля.* Этот параметр оценивает конкретные результаты трудовой социализации, выраженные в профессиональных и экономических результатах, непосредственных результатах трудовой деятельности в организации и дома, результатах в занятиях хобби, благополучии семейной жизни, культуре досуга, социальном статусе и трудовой мобильности. При рассмотрении этого аспекта особое внимание следует уделить материальным и социальным достижениям молодых специалистов в результате их трудовой деятельности.

¹⁹⁹ Викторова М. М. САМОМЕНЕДЖМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА // Скиф. 2022. №10 (74). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/samomenedzhment-kak-instrument-lichnostnogo-rosta> (дата обращения: 14.03.2023).

2) *Средства трудовой социализации молодых специалистов социально-гуманитарного профиля.* Изучение средств трудовой социализации, используемых молодыми специалистами, будь то адаптация, саморазвитие, воспроизводство и реинтерпретация трудовых норм и ценностей, позволяет оценить степень спонтанности или концентрации процесса трудовой социализации и исследовать механизмы социализации самих молодых специалистов. Организованная и самоорганизованная трудовая деятельность являются индикаторами общих форм адаптивной и дезадаптивной трудовой социализации.

3) *Самоопределение и самореализация новой профессиональной рабочей силы с социогуманитарным профилем.* Этот параметр отражает функциональность новых профессионалов на коллективном и индивидуальном уровне. На коллективном уровне показателем успеха социализации рабочей силы является признание ценности и вклада новых специалистов в деятельность организации коллективом, организацией или референтной группой. На индивидуальном уровне речь идет о системах мотивации карьеры, социальном благополучии и самооценке, удовлетворенности работой, ценностных ориентациях и отношении к работе.

Таким образом, оценка результатов одновременно по всем трем направлениям даст наиболее полную информацию о процессах и результатах социализации молодых специалистов в организации.

В процессе трудовой социализации индивиды осваивают основные формы трудовой деятельности, формируют и развивают соответствующие личностные свойства и качества, становятся исторически конкретными типами личности и превращаются в субъектов (акторов) социальной и трудовой практики в обществе.

2.3 Анализ результатов эмпирического исследования трудовой социализации специалистов социогуманитарного профиля в Севастополе

Программа эмпирического исследования

Методологический раздел

Проблемная ситуация

Согласно Справочнику научных журналов по социально–гуманитарным специальностям в списке Расширенного аккредитационного совета, социальные гуманитарные науки включают: социологию, психологию, экономику, право, историю, философию, педагогику, лингвистику, науку и политологию.

Хотя официальная наука и государственная политика не отдают социально–гуманитарным наукам приоритетное значение, многие показатели доказывают, что социально–гуманитарная наука успешно адаптирована к российскому рынку. Как указывает Юревич А.В., основными направлениями взаимодействия гуманитарных наук современного российского общества с рыночной экономикой являются: развитие высшего социально–гуманитарного образования, обслуживание нужд внутренней политики, создание максимально благоприятных условий для делового взаимодействия с заказчиками, оптимизация коммерческих структур деятельности внутренних механизмов²⁰⁰.

Причина дисбаланса между трудным трудоустройством молодых социогуманитариев и большим спросом на социально–гуманитарное образование заключается в том, что социально–гуманитарные знания в основном субъективны, дополняются «личными знаниями», а стандартные социально–гуманитарные знания и технологии всегда получают уникальный личный опыт, и применяется в виде персонализированных

²⁰⁰ Юревич А.В. Социогуманитарная наука в современной России: адаптация к социальному контексту. М.: ГУ ВШЭ, 2004. - С. 4.

инноваций. Основная роль социальных гуманистов в современном обществе – это роль специалистов, проявляющаяся через их представителей в создании политических и других социальных технологий. «Сейчас, когда ни одно серьезное решение не может быть принято без участия экспертов, в современном обществе сложился настоящий «культ экспертов»²⁰¹. Это непосредственно влияет на процесс социализации труда молодых специалистов в социально–гуманитарных аспектах, обуславливая его характеристики.

По данным исследования ВЦИОМ в 2022 году о престижности и перспективности социогуманитарных профессий среди российской молодежи были отмечены несколько специальностей. К «дисциплинам–лидерам» относились экономика и право, к «перспективным дисциплинам» – юриспруденция, педагогика, экономика, международные отношения, а к наименее престижной категории «дисциплин–аутсайдеров» были отнесены филология, философия, культурология и творческие направления. Такое деление так же обосновано задачами, которые ставит современный бизнес перед социогуманитарной наукой. Тремя основными точками ее взаимодействия с современным российским бизнесом служат, 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 явления²⁰².

²⁰¹ Там же – С. 16.

²⁰² Данные исследования о престиже профессий среди россиян ВЦИОМ 2022. Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/prestizhnye-professii-vchera-segodnja-zavtra> (дата обращения 20.03.23).

В исследовании молодых специалистов социогуманитарного профиля мы старались охватить представителей социогуманитарных дисциплин, делая акцент на представителях лидирующих групп, как более успешных и востребованных современным рынком труда.

Цель исследования: анализ показателей успешности трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля в Севастополе

Объект исследования – совокупность молодых специалистов социогуманитарного профиля от 21 до 35 лет, получивших диплом о высшем образовании социологического, психологического, экономического, юридического факультетов и др. проживающих в г. Севастополе.

Предмет исследования – результаты трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля.

Задачи исследования:

1. Получить распределение молодых специалистов социогуманитарного профиля в профессиональной структуре.

2. Выявить влияние на успешность трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля следующих факторов:

а) наличие постоянного места работы, предполагающего полную занятость;

б) наличие вторичной занятости;

с) наличие дополнительного образования;

д) влияние структуры свободного времени;

е) влияние межличностных взаимоотношений с коллегами, родственниками, друзьями

ф) обустроенность быта и удовлетворенность материальным положением

г) возможности самореализации, саморазвития и накопления профессионального опыта в трудовой деятельности

3. Определить наиболее успешные и неуспешные группы молодых специалистов социогуманитарного профиля по результатам трудовой социализации

Гипотеза исследования – результаты трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля верифицированы через основные показатели трудовой деятельности, структуру занятости и свободного времени, удовлетворенность социальными ролями и статусами.

Выборка

Выборочная совокупность составила 300 человек. Выборка типическая, стратифицированная, неповторная, обладает свойством репрезентативности.

По результатам опроса были сформированы квоты и проведено 8 глубинных интервью.

Метод сбора эмпирических данных

Данные собирались при помощи анкетирования молодых специалистов социогуманитарного профиля посредством интернет-ресурсов. Форма для заполнения анкеты размещалась на сайте <https://forms.gle/7hWkSYHQkfFGqChD6>

Глубинные интервью проводились автором лично.

Привлечение респондентов осуществлялось следующим образом:

а) был осуществлен прямой выход на молодых специалистов социогуманитарного профиля через социальные сети, такие как V Kontakte.ru, Telegram.

б) была задействована университетская Ассоциация выпускников СевГУ

с) была использована лично сформированная база адресов электронной почты, находящаяся в распоряжении авторов.

Анализ данных проведен с помощью программы анализа и обработки статистических данных (SPSS). При анализе глубинных интервью был использован метод контент–анализа.

Толкование основных понятий:

Трудовая социализация – это процесс взаимодействия личности и общества посредством трудовой деятельности, направленный на полное включение личности в систему социально–экономических отношений.

Трудовая социализация – комплексное понятие, составная часть процесса социализации всей жизни человека от достижения трудоспособного возраста, включающего не только профессиональный труд, но и домашний труд, благотворительность, волонтерскую деятельность. Хотя носителями трудовых норм, ценностей и субъектов трудовой деятельности на эмпирическом уровне являются разные люди, результаты их коллективных действий имеют практическое значение. Социологические аспекты исследования трудовой социализации включают выделение социальных архетипов как совокупности доминирующих параметров и характеристик процесса интеграции личности в общество через труд, определение нормативных и девиантных вопросов трудовой социализации молодых специалистов.

Молодые специалисты социально–гуманитарного профиля – специалисты в возрасте от 21 до 35 лет с высшим социологическим, юридическим, экономическим, психологическим, историческим, филологическим, музыкальным, театральным, художественным, журналистским образованием.

Последствия трудовой социализации. Одним из важнейших аспектов изучения трудовой социализации молодых специалистов является определение исхода процесса, хотя он и является непрерывным. Эти параметры следует определить в течение выбранного для исследования периода времени, а результаты, полученные с помощью стандартных

процедур, можно использовать для дальнейшей оценки эффективности принимаемых мер в соответствии с предложенными рекомендациями.

Результаты могут быть представлены в 3 категориях:

1) Содержание трудовой социализации. Этот параметр предполагает оценку конкретных результатов обобществления труда, выраженных в профессиональных и хозяйственных достижениях, непосредственных результатах трудовой деятельности, будь то в организациях или дома, при занятии какими-либо хобби, благополучии семейной жизни, рекреационная культура, социальный статус и трудовая мобильность. Ориентируясь на этот параметр, особое внимание следует уделить материальным и социальным достижениям молодых специалистов посредством их трудовой деятельности.

2) Средство обобществления труда. Исследование инструментов трудовой социализации, используемых молодыми специалистами в адаптации, саморазвитии, воспроизводстве и трансляции трудовых норм и ценностей, позволяет оценить, в какой степени процесс социализации носит стихийный или направленный характер. Социализация рабочей силы непосредственно изучает механизм социализации молодых специалистов. Конкретно организованная и самоорганизованная трудовая деятельность являются показателями генерализованных форм адаптивной или дезадаптивной обобществления труда.

3) Социально-психологическая функция трудовой социализации. Этот параметр отражает функциональность группового и индивидуального уровня. На групповом уровне показателем успешной социализации труда является признание трудовыми коллективами, организациями и референтными группами самооценки молодых специалистов и их вклада в организационную деятельность. На индивидуальном уровне индикаторами являются система мотивации специалиста, социальное самочувствие и самооценка, удовлетворенность требованиями работы,

ценностная ориентация, отношение к труду.

Поэтому, оценивая результаты одновременно по трем направлениям, можно получить наиболее полную информацию о процессе трудовой социализации и результатах работы молодых специалистов в организации.

Гипотезы:

1. Изменения в профессиональной деятельности молодых специалистов по их социогуманитарному профилю влияют на успешность трудовой социализации.

2. Тип социально–гуманитарного образования влияет на успешность трудовой социализации.

3. Половая принадлежность влияет на успешность трудовой социализации.

2.3.1 Результаты исследования

2.3.2 Дискриптивный блок

В исследовании было опрошено 252 респондентов, из которых 82 (32,14%) мужчины и 170 (67,86%) женщины. Распределение по профилю образования представлено следующим образом:

Таблица 1 Распределение респондентов по профилю образования

Образование	Количество опрошенных	Процентное соотношение
журналистское	47	18,7%
педагогическое	12	4,8%
историческое	12	4,8%
филологическое	19	7,54%
социологическое	22	8,7%
психологическое	16	6,3%
экономическое	54	21,4 %
юридическое	25	9,9%
другие	26	10,32%

Респонденты, с которыми проводилось глубинное интервью, были

распределены следующим образом:

Интервью 1: Жен., 30 лет, психологическое образование, работает в педагогической сфере, воспитательница в детском саду;

Интервью 2: Муж., 23 года, журналистское образование, незаконченное социологическое образование, работает в сфере журналистики, оператор, монтажёр, режиссёр;

Интервью 3: Жен., 22 года, филологическое образование, работает частным репетитором по английскому языку с школьниками младших классов;

Интервью 4: Жен., 24 года, педагогическое образование в области физической культуры и спорта, второе направление магистратуры менеджмент и управление проектами, работает специалистом Центра трансфера технологий;

Интервью 5: Муж., 24 года, историческое образование, работает археологом в Институте археологии Крыма РАН;

Интервью 6: Жен., 24 года, экономическое образование, работает менеджером в магазине Чистая Линия;

Интервью 7: Жен., 21 год, юридическое образование, работает старшим продавцом, заместителем руководителя в гастрономическом семейном магазине;

Интервью 8: Жен., 23 года, дизайнерское образование., работает частным иллюстратором комиксов, артов, разработчиком визуализации меню для сайтов.

В профессиональной структуре молодые специалисты социогуманитарного профиля смогли реализовать себя следующим образом:

Таблица 2 Распределение по профессиональной специализации

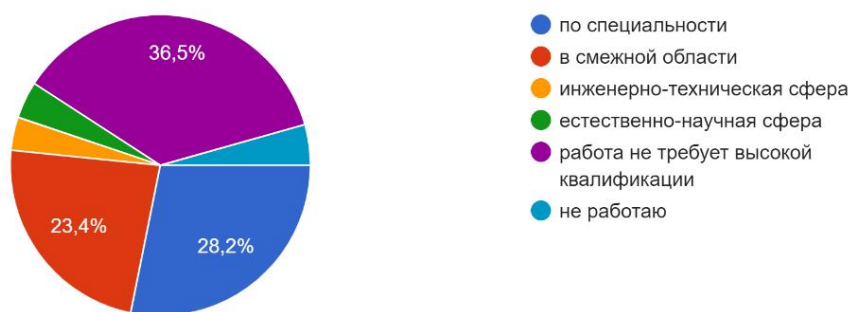
Работаете ли Вы по специальности?	Процентное соотношение
да, работаю по специальности	28,2 %

работаю в смежной области	23,4 %
работаю в другой области	7,6 %
моя работа не требует высокой квалификации	36,5 %
не работаю	4,4 %

Практически в равных долях молодые специалисты смогли себя реализовать как в рамках выбранной профессии, так в близких к полученной специальности сферах занятости. При этом значимые показатели достигаются в основном за счет представителей «дисциплин – лидеров» – молодых специалистов с экономическим, журналистским и психологическим образованием.

Рисунок 1 Доля молодых специалистов работающих по специальности

Вы работаете (выберите 1 вариант):
252 ответа



На основании показателей, представленных на рисунке 2 можно утверждать, что наиболее низкий процент среди молодых специалистов, работающих по специальности, у респондентов с социологическим образованием – 5,56%, а также у респондентов с юридическим образованием – 6,75%. Тогда как доля молодых специалистов с экономическим и журналистским образованием практически в равной доли занимают должности как по специальности – 19,44%, так и не по своей специальности или вовсе специальности, не требующие высоких навыков – 20,63% «Мечтал работать в журналистике и этим все сказано».

Недостатки только у тех, кто не хочет или не до конца хочет заниматься журналистикой, но все-равно идет в нее работать, в прочем, как и на любой другой работе» ²⁰³. У респондентов с психологическим образованием отмечается высокий процент занятости по своей и смежной специальности – 5,16%. Такие показатели ставят под сомнение определение таких дисциплин как социологию и юриспруденцию как «перспективных дисциплин», подтверждая невысокую востребованность молодых специалистов с соответствующим образованием. Специалисты с социологическим и юридическим образованием отмечают особую сложность при поиске работы по специальности.

Схожим образом происходит распределение среди молодых специалистов, находящихся без работы. Среди молодых специалистов с социологическим и юридическим образованием доля безработных составляет 54,55%, среди молодых специалистов с социологическим образованием – 36,36%, среди молодых специалистов с юридическим образованием – 18,18%. Таким образом, молодые специалисты с экономическим, журналистским, социологическим, психологическим и юридическим образованием показывают себя более гибкими к требованиям рынка труда, чем представители исторических, педагогических и филологических специальностей. *«Если говорить, насколько я давно этим (археологией) занимаюсь, то прилично. Года, наверное, с 2014 как энтузиаст-любитель, года с 2017 как студент, ну, а с прошлого года, как полноценный исследователь»*²⁰⁴.

Из числа молодых специалистов, имеющих постоянную занятость, целых 70,63% отметили наличие дополнительной работы. *«Сейчас я художник в игровой команде, я занимаюсь различным art-direction-ом, начиная от дизайна менюшек и ю-икса, заканчивая концептом игровых*

²⁰³ Интервью 2

²⁰⁴ Интервью 5

объектов из прайдов. Я какое-то время работала на фрилансе, но сейчас я подрабатываю, так как не очень много заказов. Я не сильно эту сторону развиваю, и я работала в магазине сборщиком онлайн»²⁰⁵.

При анализе распределения наличия вторичной занятости по профилю образования, отличия наблюдаются у специалистов с экономическим и журналистским образованием – 14,68% имеют вторичную занятость, при этом 25,4% специалистов заняты деятельностью, предполагающей полную занятость. Самый низкий процент по вторичной занятости у молодых специалистов с педагогическим и историческим образованием. Этим еще раз подтверждается вывод о том, что «адаптационные процессы в сфере труда вступают в новую фазу. Позитивные перемены расширяют возможности людей, создают более благоприятные условия для реализации адаптационных ресурсов. Хотя пассивное приспособление имеет пока большее значение, чем активное, их соотношение постепенно меняется в пользу выбора активных адаптационных практик. Выросло количество людей, которые использовали активные способы адаптации, исследовали дополнительные ресурсы, предпринимали реальные и эффективные шаги для улучшения своего положения – пробовали свои силы в бизнесе и предпринимательстве, меняли профессию, специальность или место работы, проходили переобучение по прежней или новой специальности, устраивались на дополнительную работу. Стремление людей к трудоустройству и сохранению работы становится сегодня главной чертой, определяющей успешность адаптации к рыночной экономике»²⁰⁶.

²⁰⁵ Интервью 8

²⁰⁶ Капица С. И. Формирование механизмов управления социальной адаптацией трудоспособного населения к изменениям современного российского рынка труда. Автореф. дисс. доктора соц. наук. СПбГУ. 2009. Режим доступа: <https://www.disscat.com/content/formirovanie-mekhanizmov-upravleniya-sotsialnoi-adaptatsiei-trudosposobnogo-naseleniya-k-izm> (дата обращения: 03.04.23).

Среди уточнений варианта «другое» молодые специалисты отметили выход «в моря», занятия в музыкальных и актерских группах или дополнительную занятость, имеющую непостоянный характер.

Важным показателем в исследовании трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля также является наличие дополнительного образования. Более половины опрошенных респондентов – 68,3% – ответили, что получили дополнительное образование. Из них 69,05% смогли найти работу, предполагающую полную занятость, а 28,57% от числа получивших дополнительное образование заняты на дополнительной работе.

Рисунок 3 Наличие дополнительного образования

Есть ли у Вас дополнительное образование (второе высшее, курсы, тренинги)?
252 ответа



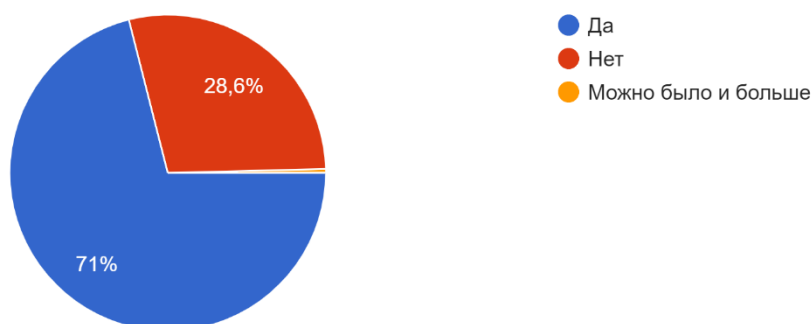
Достаточно высокий процент молодых специалистов, которые отмечают свой профессиональный рост – 71%. *«Я сменила место работы, на то, где мне дают возможности для саморазвития. Вот, и планов, на самом деле, очень много, с одной стороны, меня это пугает, потому что, как бы, большая ответственность, но и с другой стороны, мне очень приятно и мне это подходит. Это участие в различных конкурсах, причём, в таких, достаточно серьезных конкурсах. Это мероприятия на уровне детского сада, есть мероприятия городские. Есть мероприятия и повыше,*

так скажем»²⁰⁷, «Определенно выросла. Так как сейчас мне готовиться к урокам намного проще, чем было раньше, даже хотя бы год назад. Я в этой сфере уже три года и понимаю, что с каждым уроком с каждым новым учеником у меня уже нет того трепета внутри»²⁰⁸.

Рисунок 4 Профессиональный рост

Считаете ли Вы, что выросли как специалист и получили большой опыт за последний год работы?

252 ответа



Практически все молодые специалисты – 96% указывают на наличие хобби и увлечений, которыми они занимаются в свое свободное время. Но при этом 69,8% отметили так же, что у них есть время, чтобы «ничего не делать».

Рисунок 5 Свободное время ничего не делать

²⁰⁷ Интервью 1

²⁰⁸ Интервью 3

Позволяете ли Вы себе в свободное время ничего не делать?

252 ответа



Очень высокие показатели также продемонстрировали молодые специалисты при ответе на вопрос, о взаимоотношении с родственниками и коллегами. Довольны отношениями с коллегами из числа работающих молодых специалистов 93,7%, а отношениями в семье – 87,3% соответственно.

Обращая внимание на Рисунок 6, нами было отмечено, что материальное положение у молодых специалистов вызывает наибольшую обеспокоенность, чем межличностные взаимоотношения. По результатам проведенного анкетирования и в интервью у большинства респондентов была высказана мысль о том, что их потребности не соответствуют той заработной плате, которую они получают. *«Из минусов, главный минус все-таки это как раз-таки в том, что денег как обычно мало и большая часть нашей экспедиции выживает за минимальные суммы, вот поэтому, пожалуй, единственная проблема, да, это в том, что в этой сфере денег практически нет»*²⁰⁹, *«Больше всего отталкивает в работе то, что зарплата слишком низкая»*²¹⁰.

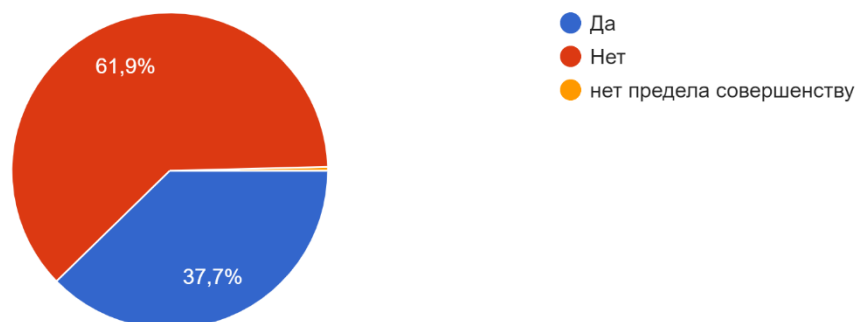
Рисунок 6 Удовлетворенность ежемесячным доходом

²⁰⁹ Интервью 5

²¹⁰ Интервью 6

Считаете ли Вы свой ежемесячный доход достаточным для Вас?

252 ответа



Так 28,97% респондентов отмечает свою неудовлетворенность бытовыми условиями и 61,9% считают свой ежемесячный доход недостаточным.

2.3.3 Проверка гипотез

1) Изменения в профессиональной деятельности молодых специалистов по их социогуманитарному профилю влияют на успешность трудовой социализации.

Результаты нашего исследования указывают на то, что высшее образование уже не гарантирует успешной профессиональной карьеры, и студенты очной формы обучения изменяют свою жизненную стратегию, интегрируясь на рынке труда и получая опыт в сфере вторичной занятости.

Однако, результаты профессионального становления молодых специалистов зависят не только от специфики образования, но и от их личностных свойств, системы ценностей и отношений. Выполняя работу, молодой специалист воспроизводит новые качества и свойства на личностном уровне.

В нашем исследовании мы рассмотрели основные показатели характеристик и уровня развития личности, которые были отражены в вопросах о дополнительном образовании, хобби и наличии свободного времени.

Результаты распределения ответов на вопросы по специальностям о наличии дополнительного образования, хобби, и свободного времени выглядят следующим образом:

Таблица 3

Профиль образования	Доп. образование	хобби	Свободное время
социологическое	77,27%	86,96%	78,26%
журналистское	80,85%	100%	80,85%
психологическое	66,67%	94,44%	66,67%
экономическое	71,93%	96,49%	63,16%
юридическое	72%	88%	68%

Большинством респондентов в ходе интервью и в ответах на анкету была выражена обеспокоенность и неудовлетворенность полученным ими образованием.

Респонденты отметили некомпетентность некоторых преподавателей, которые не могут дать им нужные знания и навыки. *«Многие преподаватели, точнее все преподаватели поголовно были из нашего универа, то есть, получается, они не могут себя реализовать, как художники они реализуют себя как преподаватели, но тоже с переменным успехом, как по мне»*²¹¹.

Некоторые респонденты также не заметили смысла в некоторых дисциплинах, которые, по их мнению, бесполезны и не имеют отношения к их будущей профессии. *«Очень много минусов в том, что было достаточное количество дисциплин, которые никак не относятся к моей профессии, но они должны быть пройдены просто потому, что и это трата времени, трата нервов, потому что обычно на такие дисциплины ставят и экзамены, и зачеты, а не просто они идут как факультативы. Плюс к тому дисциплины выбирать нельзя. В Севастопольском государственном университете ты обязан соответствовать программе,*

²¹¹ Интервью 8

которую заложил определенный человек на определенную специальность»²¹², «На первом курсе было очень много общеобразовалки, которая «а» – совершенно бесполезна, «б» – многократно повторяется в школе, «в» – не является, ааа...ориентированным на специальность набором предметов»²¹³.

Кроме того, студенты часто сталкиваются с повторяющимися дисциплинами из года в год, что вызывает у них недовольство. *«Да, есть некоторые абсолютно бесполезные, как может показаться, называть их я не буду, вот, ну сам факт, что есть те предметы, которые кажутся бесполезными, есть повторяющиеся из года год или, допустим, повторяющийся на бакалавриате и на магистратуре»²¹⁴.*

Также некоторые респонденты высказали свое недовольство работой студсовета, который мешает реализации их потенциала в университете. *«Студсовет имел задачу помогать студентам, но он вставлял палки в колеса, отчасти тем, кто хотел заниматься журналистикой. Я себя на первом курсе не мог реализовать как корпоротивного журналиста, у меня не было возможности никакой практики. Хотелось сделать студ.газету, студ. СМИ – не получилось, очень много палок в колеса начали ставить именно по финансированию, уже были готовы макеты двух выпусков. Не дали»²¹⁵.*

Плохо и неудобно–составленные программы обучения также являлись проблемой для молодых специалистов. *«Да, это постоянные смены рабочих программ, то есть каждый следующий курс фактически обучается по несколько измененной программе, внутри этих программ, например, поставлены довольно дурацкие курсы некоторые. Да, например, соотношение лекций и семинарских часов – последние очень сильно*

²¹² Интервью 3

²¹³ Интервью 2

²¹⁴ Интервью 5

²¹⁵ Интервью 2

*превалирует, чего быть, по-моему, не должно. Все-таки лекционный материал, как базовый, должен преподаваться куда больше, а семинарский все-таки, если не быть с ним наравне, то следовать за ним»*²¹⁶. Они не дают возможности углубить свои знания и навыки.

Несовременность учебной программы также вызывает недовольство у студентов. Они считают, что программа должна быть более актуальной и соответствовать современным требованиям рынка труда. *«У нас, во-первых, была старая программа, она была изначально специалитетом, а потом ее преобразовали в бакалавр-магистр, соответственно, преподаватели не смогли нормально составить программу, и несмотря на то, что специалитет был года за четыре-за пять до нас – довольно давно, им это вообще не помогло с тем, чтобы составить нормальную программу. В итоге, программа никакая, учит ничему. Всему, но понемногу, в итоге ты выходишь вообще ни с одним количеством прикладных знаний, просто как на кружок какой-то походил за четыре года и тебе за это какой-то диплом дали»*²¹⁷, *«Уровень обладания иностранным языком у преподавателей Севастопольского государственного университета, не у всех, но, почему то, к моему большому сожалению, у большинства, он оставляет желать лучшего именно в плане бедности, неправильной фонетики»*²¹⁸.

Недостаточное техническое оборудование и отсутствие практической направленности в учебной программе также являются проблемами, с которыми сталкиваются молодые специалисты. Если студентов отправляют на практику, то она часто бывает бесполезной и не дает им никаких новых знаний и навыков. *«Из минусов это, наверное, малое оборудование этого университета, к примеру, ионных наушников*

²¹⁶ Интервью 3

²¹⁷ Интервью 8

²¹⁸ Интервью 3

или преподавателей непосредственно, которые были за границей»²¹⁹, «Очень мне не нравилось, что вот эти все аутентичные учебники, они старого образца новых, как будто у нас нет, в принципе»²²⁰, «Больше всего не нравилось, что, допустим, после того, как ты закончил обучение, никто не поддерживает студентов, стараясь дать возможность где-нибудь поработать, попрактиковаться и так далее, то есть практика у нас если была, то студенты расставляли какие-то банки и склянки в магазине, в общем, занимались работой не менеджера, а работой продавцов»²²¹.

В целом, молодые специалисты социогуманитарного профиля выражают свою обеспокоенность и неудовлетворенность полученным ими образованием. Они требуют изменений в учебной программе, чтобы получить более качественное и практическое образование, которое поможет им реализовать свой потенциал в будущей профессии. Необходимо уделить внимание компетентности преподавателей, актуальности учебной программы, практической направленности и техническому оборудованию. Таким образом можно обеспечить студентам возможность получить качественное образование и успешно реализоваться в своей профессиональной деятельности.

В интервью молодые специалисты говорили о своем хобби как о деятельности, которая доставляет им удовольствие, заставляет расслабиться, а также позволяет усовершенствовать собственные навыки. Практически все отмечали, что уделяют своему хобби достаточное количество времени, занимаясь активным спортом, занимаясь творчеством, искусством, путешествуя, играя в настольные и компьютерные, посещая семинары и тренинги, однако не считая это трудом. *«Тот же маникюр, макияж – для меня это творчество, это расслабляет. Недавно под села на*

²¹⁹ Интервью 3

²²⁰ Интервью 3

²²¹ Интервью 7

рисование, могу рисовать целыми днями»²²², «Хобби – это не труд, но это хорошая интеллектуальная разрядка, это способ самореализации, если правильно подбирать настольные игры. Можно выбрать живые карточные, либо ролевки, либо стратегические настолки. И даже отдыхая – ты себя прокачиваешь. Потом это может отражаться и в работе, в плане многозадачности, в плане стратегического и тактического мышления»²²³, «Я ощущаю себя легко по причине того, что я просто делаю то, что я хочу»²²⁴.

Многие респонденты отметили, что у них есть свободное время, которое не занято трудовой деятельностью. Это может указывать на отсутствие полноценной трудовой социализации и смещение ценности труда на задний план в жизни молодых специалистов. Такая тенденция может быть связана с ростом значимости инструментальных ценностей в обществе.

В таблице 4 продемонстрированы результаты ответов на вопросы, касающиеся результатов трудовой и профессиональной деятельности, а также межличностных взаимоотношений.

Таблица 4

Вопрос/профиль образования	социологи ческое	психологи ческое	экономиче ское	юридиче ское	журналис тское
Реализация идей и способностей	59,09 %	83,33%	87,72 %	76%	82,98%
Профессиональный рост	81,82 %	77,78 %	64,91%	52%	70,2%
Признание результатов трудовой деятельности полезными	59,09 %	94,44%	89,47%	92%	89,36%
Удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе	95,45%	94,44%	96,49%	88%	93,62%

²²² Интервью 1

²²³ Интервью 2

²²⁴ Интервью 4

Удовлетворенность взаимоотношениями в семье	86,36%	83,33%	94,74%	80%	89,36%
---	--------	--------	--------	-----	--------

Специалисты практически в равной степени показали высокий процент удовлетворенности взаимоотношениями в коллективе, что может являться результатом реализации знаний, умений и навыков, обусловленных профильным образованием.

Самый высокий процент среди молодых специалистов социогуманитарного профиля, отметивших возможность реализации своих способностей и идей в профессионально–трудовой деятельности, профессиональный рост и признание полезности результатов своей профессионально трудовой деятельности показали молодые специалисты с психологическим образованием, что обусловлено спецификой профильного образования, а также повышенный спрос на специалистов–психологов в связи с повышением уровня напряженности и тревожности в обществе в свете произошедших за последний десяток кризисных экономических и политических событий.

Среди молодых специалистов с экономическим образованием самое большое количество респондентов, удовлетворенных своими взаимоотношениями в семье, но отметивших невысокий уровень профессионального роста за последний год. По мнению авторов, данный показатель может быть напрямую связан с потребностью рынка труда в специалистах данного профиля, поскольку высокий процент молодых специалистов, работающих по данной специальности работают в смежных областях, либо занимают должности, не требующие высокой квалификации.

В таблице 5 представлено распределение ответов молодых специалистов социогуманитарного профиля по типу занятости.

Таблица 5

	социологическое	психологическое	экономическое	журналистское	юридическое
Полная занятость	50%	50%	77,19%	74,47%	72%
Вторичная занятость	22,73%	33,3%	42,11%	29,79%	20%
Удовлетворенность доходом	22,73%	50%	56,14%	25,53%	40%

Хотя молодые специалисты с профильным юридическим образованием часто работают в смежных областях или в сферах, не связанных с их образованием, 72% из них нашли работу, которая предполагает полную занятость.

Молодые специалисты с социологическим, экономическим, юридическим и журналистским образованием относятся к соответствию предполагаемой работы профилю своего образования наименее критично, основываясь на реалиях рынка труда. Среди них высокий процент специалистов занят на работах, не требующих высокой квалификации – 24,6%. Это может привести к низкой удовлетворенности доходом или возможностью реализации себя в профессиональной деятельности.

Молодые специалисты с экономическим образованием являются самой благополучной категорией, так как среди них высокий процент работающих на работе с полной занятостью и самый высокий процент специалистов, имеющих дополнительную работу. Это может быть связано с профессиональной спецификой, когда молодые специалисты, занимающиеся бухгалтерией или аудитом, могут вести несколько проектов одновременно.

Интересным для нас стал показатель зависимости удовлетворенностью ежемесячным доходом от наличия собственности. Среди опрошенных респондентов, кто имеет собственную недвижимость или автомобиль удовлетворено своим ежемесячным доходом 38,1% специалистов, в то время как у респондентов, не имеющих собственное жилье этот процент составляет всего 8,73%. Действительно, возможное соотношение уровня заработных плат молодых специалистов социогуманитарного профиля и стоимости арендованного жилья сейчас

такого, что необходимость ежемесячных платежей заметно снижает удовлетворенность собственным доходом.

Мы можем наблюдать различия в структуре занятости, способностях к самореализации и организации межличностного взаимодействия у молодых специалистов в зависимости от типа их профильного образования. Это подтверждает гипотезу о влиянии специфики профессионального образования на занятость и основные показатели трудовой социализации. Например, молодые специалисты с экономическим образованием чаще работают на полную занятость и имеют больше возможностей для дополнительной работы, в то время как молодые специалисты с юридическим образованием часто работают в других сферах, но все же находят работу, предполагающую полную занятость. Однако, молодые специалисты с различными образованиями могут столкнуться с проблемами, связанными с низкой удовлетворенностью доходом или возможностью реализации себя в профессиональной деятельности.

2) Тип социально–гуманитарного образования влияет на успешность трудовой социализации.

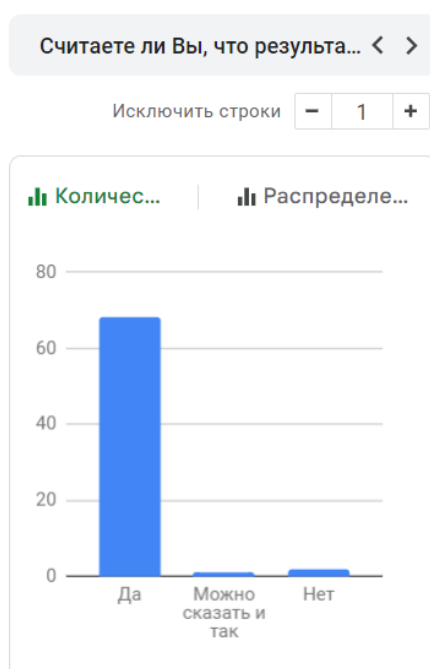
Ключевой из особенностей трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля является желание сменить профессию с целью улучшения результатов своей трудовой деятельности. Однако, необходимо учитывать, что такая смена требует значительных затрат интеллектуальных, материальных и физических ресурсов, а также более длительного периода профессиональной и трудовой адаптации. В связи с этим, возможно временное снижение основных показателей успешности трудовой социализации.

Очень показательным примером является высказывание респондента в интервью 1, который практически полностью разочаровалась в своей специальности психолога после нескольких лет работы школьным психологом и устроилась в смежную сферу – старшим воспитателем в

детском саду. «Я не знаю, может быть я в такую–такую, как бы, в школу попала. Я не знаю как в других школах работают, не могу, как бы, за всех говорить, но конкретно я попала в такое место работы, где я делала всё. То есть и у меня была не одна должность. То есть, я была не просто психологом... Очень расстраивает отношения детей. То есть, когда ты налаживает контакты с детьми и они каждый день к тебе приходят на каждой перемене, а тебя при этом отправляют то туда, то сюда, и ты не можешь уделить время детям, соответственно, у них возникают какие–то обиды, чувство предательства. И ты, ну, как бы, и тебе очень сложно с этим. То есть у меня встал вопрос в этом. Я не могу приносить детям пользу. Смысл мне там тогда находиться?»²²⁵.

Такой пример показывает, что смена профессии может быть необходима для лучшего развития в профессиональной сфере, но требует серьезного подхода и готовности к новым трудностям.

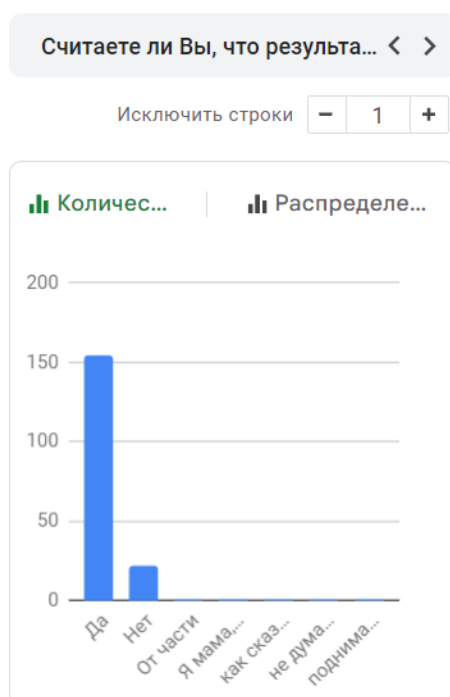
Рисунок 7 Респонденты, работающие по специальности, воспринимающие свою работу полезной и нужной для общества



²²⁵ Интервью 1

Как видно на рисунке 8, у молодых специалистов, работающих по специальности, наблюдаются более высокие показатели, чем у специалистов, сменивших свою профессиональную деятельность. Так, из работающих по специальности, 92,96% считают свою трудовую деятельность очень полезной для общества и организации.

Рисунок 8 Респонденты, работающие не по специальности, воспринимающие свою работу полезной и нужной для общества



В свою очередь, из работающих не по специальности, процент респондентов, считающих свою деятельность полезной, ниже – 74,59%. Респонденты, работающие не по специальности, отмечают, что их деятельность не приносит пользу организации. Это может быть связано с тем, что они не имеют достаточного знания и опыта в данной области, что приводит к низкой эффективности работы. Кроме того, работа не по специальности может вызывать у молодого специалиста чувство неудовлетворенности и недостатка уверенности в своих силах. В такой ситуации респонденты могут испытывать давление со стороны коллег и

начальства, что также негативно сказывается на их мотивации и результативности работы.

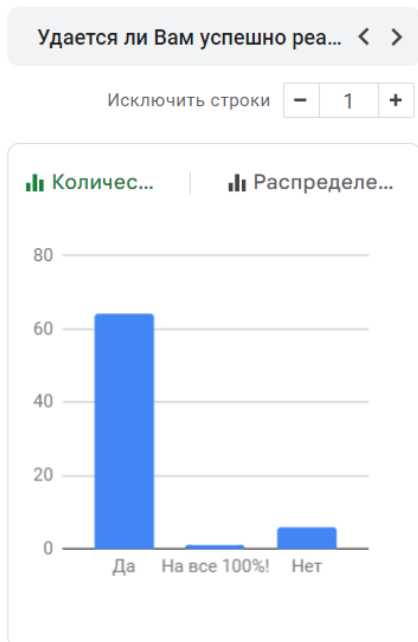
Однако, несмотря на то, что работа не по специальности может вызывать некоторые негативные эмоции у сотрудников, более половина респондентов, работающих по смежной профессии или выбравших труд, не требующий высоких навыков, полагают, что их деятельность приносит пользу организации.

Это может быть связано с тем, что такие сотрудники обладают определенными умениями и знаниями, которые могут быть полезны в работе. Кроме того, они могут быть более гибкими и адаптивными к изменениям в работе, что также способствует повышению эффективности организации.

Некоторые респонденты отмечают, что работа не по специальности позволяет им получить новый опыт и знания в другой области, что может быть полезным для их карьерного роста в будущем. Кроме того, такая работа может быть более физически или эмоционально легкой, что также может повысить уровень удовлетворенности сотрудника. *«Я сменила место работы, на то, где мне дают возможности для саморазвития... Наверное, в работе я могу себя проявить больше, чем в повседневной жизни. То есть те же творческие какие-то моменты, когда я могу больше их проявлять и показывать себя на работе, чем дома»²²⁶.*

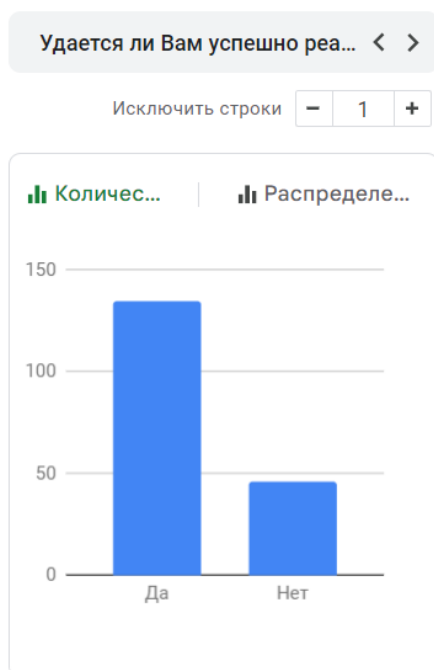
Рисунок 9 Респонденты, работающие по специальности, удовлетворенные возможностью реализовать свои таланты и возможности

²²⁶ Интервью 1



Целых 90,14% респондентов, работающих по специальности, отмечают возможность реализации своих способностей и полученных навыков в профессиональной деятельности.

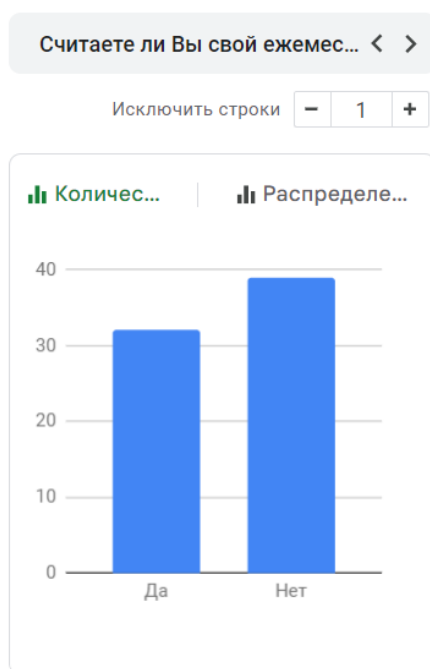
Рисунок 10 Респонденты, работающие не по специальности, удовлетворенные возможностью реализовать свои таланты и возможности



В то время как респондентов, работающих не по специальности или

в смежных областях, удовлетворенных возможностью реализации своих талантов и навыков меньше – 74,59%.

Рисунок 11 Респонденты, работающие по специальности, удовлетворенные ежемесячным доходом

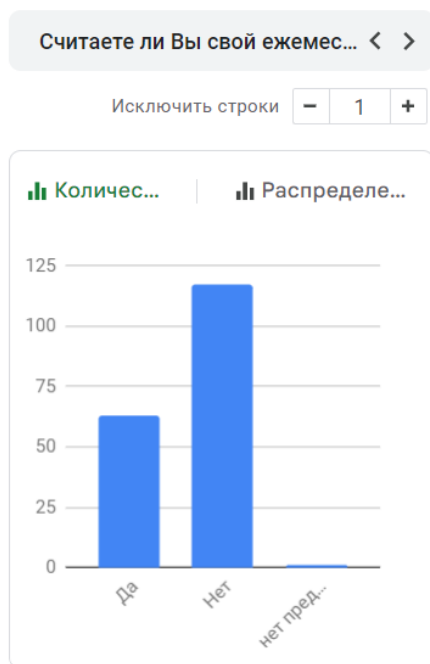


Как видно по рисунку 11 и рисунку 12, многие молодые специалисты, независимо от того, работают они по своей специальности или нет, не чувствуют удовлетворения от своего ежемесячного заработка. Практически в равной степени, большинство респондентов, работающих как по специальности – 45,07% респондентов, так и не по своей специальности – 34,81% респондентов, не удовлетворены ежемесячным заработком. Это может быть связано с уровнем рентабельности специалистов социогуманитарного профиля на трудовом рынке Севастополя.

Таким образом, многие работники могут чувствовать себя недооцененными и не получать достаточного вознаграждения за свой труд. Данная цифра не обязательно значит низкий доход, а скорее отражает несоответствие дохода ожиданиям молодых специалистов, приведших к

смене профессиональной сферы деятельности, поскольку респондентов просили оценить именно свою удовлетворенность.

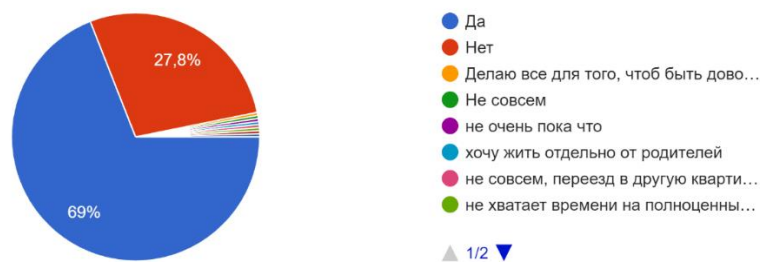
Рисунок 12 Респонденты, работающие по специальности, удовлетворенные ежемесячным доходом



Вывод подтверждается и тем, что из этой категории молодых специалистов 30,95% не довольны тем, как устроен их быт, однако у 48,4% респондентов есть в собственности недвижимость и автомобиль.

Рисунок 14 Удовлетворенность бытовыми условиями

Довольны ли Вы тем, как устроен ваш быт?
252 ответа



Однако, проанализировав нематериальные факторы

удовлетворенностью работой, отметим, что заработная плата не является единственным фактором, который влияет на удовлетворенность от работы. Работники также ценят возможности для профессионального роста и развития, признание своей работы и возможность влиять на результаты своей деятельности.

Поэтому, чтобы сотрудники были удовлетворены своей работой, необходимо учитывать не только их заработную плату, но и другие факторы, которые влияют на их мотивацию и удовлетворенность. Кроме того, компании могут предоставлять дополнительные бонусы и льготы, чтобы показать свою признательность и уважение к своим сотрудникам. Важно также обеспечить рабочую атмосферу, которая будет способствовать комфорту и эффективности работы. Все это вместе позволит создать условия для удовлетворенности сотрудников и повышения их производительности.

Таким образом, результаты исследования подтверждают гипотезу о влиянии смены профессиональной деятельности на результат трудовой социализации. В большинстве случаев смена профессиональной деятельности способствует снижению показателей трудовой социализации, и замедляет полноценное включение молодого специалиста в общество посредством его трудовой деятельности. Этот же вывод сделан «Человек может быть полностью социализирован для своей социальной группы, но его представления наверняка окажутся в большей или меньшей степени неадекватны в другой социальной группе, хотя он вполне может там существовать».²²⁷

Как уже неоднократно отмечалось, профессиональная деятельность молодого специалиста социогуманитарного профиля является основной и

²²⁷ Аверьянов Л. Я. Порог социализации. Формы и виды социализации. 2000. <http://www.sbiblio.com/forum/> (дата обращения: 26.04.23).

конкретной формой трудовой активности, занимает значительную часть жизненного пути и играет существенную роль в его социальном и культурном развитии, самореализации и самоутверждении. Одной из особенностей прохождения специалистом социогуманитарного профиля своего профессионального пути является периодическое изменение характера самой деятельности, что обуславливает динамику и специфику процесса трудовой социализации. Этот процесс также способствует развитию личности и становлению молодого специалиста как субъекта труда.

3) Половая принадлежность влияет на успешность трудовой социализации

Для того чтобы проверить гипотезу о влиянии гендерного аспекта на результаты трудовой социализации, необходимо сравнить основные показатели. Результаты приведены в процентном соотношении от количества специалистов мужского и женского пола.

Таблица 6

	М	Ж
Наличие дополнительного образования	65,43%	70,18%
Наличие работы, предполагающей полную занятость	80,25%	66,08%
Наличие дополнительной занятости	34,57%	25,15%
Удовлетворенность ежемесячным доходом	43,21%	35,09%
Возможность самореализации в трудовой деятельности	83,95%	76,61%
Профессиональный рост	67,9%	72,51%
Считаю свою трудовую деятельность полезной	93,83%	86,55%
Устроенность быта (удовлетворенность бытовыми условиями)	70,37%	68,42%
Наличие свободного от трудовой деятельности времени	65,43%	71,93%
Хорошие взаимоотношения с коллегами	92,59%	94,15%

Как мы видим из таблицы 6, представители мужского пола успешнее находят работу, предполагающую полную занятость, более успешно реализуют себя в трудовой деятельности, а также более удовлетворены

своих ежемесячным доходом. По остальным показателям между молодыми специалистами мужского и женского пола значимых различий не наблюдается. Основные различия продиктованы особенностями рынка труда, где в основном реализуется, согласно проведенным исследованиям, скрытая дискриминация, которая проявляется в политике найма и продвижения, и отражает гендерные предпочтения работодателей по отношению к определенным рабочим местам и видам деятельности. На рынке труда выделяются два типа стереотипов, которые поддерживают гендерное неравенство: стереотипы положения и стереотипы поведения. С одной стороны, работодатели исходят из представлений о том, что женщине надо сочетать трудовую деятельность с семейными обязанностями, поэтому от нее в меньшей степени надо ожидать сверхтрудовых усилий, ориентаций на карьерный рост. С другой стороны, проявляется стереотип работников, где женщины знают, что к ним относятся как к менее предпочтительным работникам и выбирают виды деятельности, которые требуют меньших трудовых усилий, поскольку соревноваться с мужчинами у них нет возможностей²²⁸. Положение мужчин, в том числе и молодых специалистов, обусловлено помещением в центр маскулинной идентичности профессионального успеха. Фиксация на профессиональной самооценке как базе для личностной самооценки в целом создает определенные препятствия при выстраивании стратегии занятости. Компромисс в виде устройства на низкооплачиваемую работу или на работу не по специальности угрожает, помимо прочего, и личностной целостности. Достижение успеха предполагает не только хорошо оплачиваемую профессиональную работу, но и признание своей состоятельности со стороны других членов ближайшего социального окружения. Боязнь выглядеть в глазах других мужчин недостаточно

²²⁸ Гендерное равенство: проблемы, обеспечение, мировая статистика Режим доступа: <https://mentamore.com/socium/gendernoe-ravenstvo.html> (дата использования: 13.04.2023).

мужественным может быть препятствием при трудоустройстве, особенно с учетом специфики профессий, требующих социогуманитарного образования, что приводит к стремлению достигать лучших профессиональных результатов в более короткие сроки²²⁹.

Основные различия на рынке труда связаны с гендерным неравенством, которое проявляется через скрытую дискриминацию в политике найма и продвижения. Работодатели часто придерживаются стереотипов положения и поведения, которые поддерживают гендерное неравенство. Например, работодатели могут ожидать от женщин сочетания трудовой деятельности с семейными обязанностями, что может приводить к ограничению возможностей для карьерного роста. Кроме того, женщины могут выбирать виды деятельности, требующие меньших трудовых усилий, чтобы избежать конкуренции с мужчинами.

У мужчин также есть свои особенности на рынке труда. Они часто помещаются в центр маскулинной идентичности профессионального успеха, что может создавать определенные препятствия при выстраивании стратегии занятости. Например, мужчины могут бояться выглядеть недостаточно мужественными в глазах других мужчин и выбирать профессии, которые соответствуют их представлениям о мужской роли в обществе. Это может приводить к стремлению достигать лучших результатов в более короткие сроки и компромиссам в виде низкооплачиваемой работы или работы не по специальности²³⁰.

В целом, достижение успеха на рынке труда требует не только хорошо оплачиваемой профессиональной работы, но и признания своей состоятельности со стороны других членов ближайшего социального окружения. Однако, гендерные стереотипы и дискриминация могут

²²⁹ Тартаковская И.Н. Мужчины на рынке труда Режим доступа: https://www.isras.ru/index.php?page_id=2384&id=758 (дата обращения: 13.04.2023).

²³⁰ Тартаковская И.Н. Мужчины на рынке труда Режим доступа: https://www.isras.ru/index.php?page_id=2384&id=758 (дата обращения: 13.04.2023).

создавать препятствия для достижения этой цели.

Обращаясь к таблице 6, видим взаимосвязь между уровнем удовлетворенности результатами трудовой деятельности и доходом, которая прослеживается у мужчин, в то время как женщины остаются удовлетворенными результатами своей работы, независимо от ежемесячного дохода. Этот подход обуславливает приоритет женщин среди молодых специалистов социогуманитарного профиля, поскольку на рынке труда позиции для молодых специалистов, требующие наличия социологического, психологического, экономического или юридического образования, предполагают меньший доход, чем для молодых специалистов в области компьютерных технологий, рабочих и торговых специальностей.

Таким образом, можно сделать вывод, что гендерный аспект оказывает частичное влияние на успешность трудовой социализации в условиях современного рынка труда, но не является основополагающим фактором трудовой социализации молодых специалистов.

Проведенное исследование позволило выявить неоднозначность результатов трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля.

Практически все молодые специалисты в равных долях смогли себя реализовать как в рамках выбранной профессии, так и в близких к полученной специальности сферах занятости. Наиболее успешными группами, продемонстрировавшими положительные результаты трудовой социализации стали представители «дисциплин – лидеров» – молодые специалисты с экономическим и журналистским образованием. Наиболее низкий процент среди молодых специалистов, работающих по специальности, у респондентов с социологическим образованием – 5,56%, а также у респондентов с юридическим образованием – 6,75%. Тогда как доля молодых специалистов с экономическим и журналистским

образованием практически в равной доли занимают должности как по специальности – 19,44%, так и не по своей специальности или вовсе специальности, не требующие высоких навыков – 20,63%. Но молодые специалисты с экономическим, журналистским, социологическим, психологическим и юридическим образованием показывают себя более гибкими к требованиям рынка труда, чем представители исторических, педагогических и филологических специальностей.

В результате исследования подтвердились следующие гипотезы. Во-первых, различия, связанные с типом профильного образования, влияют на структуру занятости, способности к самореализации и межличностное взаимодействие молодых специалистов, что непосредственно отражается на основных показателях трудовой социализации. Таким образом, профессиональная социализация является неотъемлемой частью трудовой социализации, но не единственной. Во-вторых, смена профессии может привести к снижению социально-экономических показателей трудовой социализации и замедлить полноценное включение молодого специалиста в общество через трудовую деятельность. Однако такая смена может косвенно повлиять на осознание значимости результатов труда, наличие хобби, желание саморазвития и получение дополнительного образования. В-третьих, гендерный аспект оказывает частичное влияние на успешность трудовой социализации в условиях современного рынка труда, но не является определяющим фактором для молодых специалистов.

Результаты трудовой социализации, выявленные в данном исследовании, являются неоднозначными. С одной стороны, специалисты социогуманитарных специальностей высоко оценивают результаты своей трудовой деятельности, профессиональный и личностный рост. Однако, с другой стороны, они недовольны ежемесячным доходом и бытовыми условиями. Это противоречие свидетельствует о ценностном конфликте в трудовой деятельности, когда осознаваемая ценность и значимость труда

не подкреплена соответствующим образом в социально–экономической сфере. Такая ситуация обусловлена спецификой рынка труда.

Несмотря на то, что труд специалистов социогуманитарного профиля не имеет прямого влияния на производство материальных благ, они все же являются частью российской интеллигенции и выполняют квалифицированный умственный труд. Однако высокая неудовлетворенность оплатой и низкая потребность в таких специалистах, особенно юристах и социологах, может свидетельствовать о том, что многие из них не достигают успеха в своей профессиональной деятельности и не оказывают должного влияния на социально–экономическую сферу общества.

Выводы по 2 главе

Характеризующийся переходом к постиндустриальному и информационному обществу, современный этап цивилизационного развития предъявляет новые требования к трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля. Исследование актуальных проблем трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля в Севастополе показало, что сейчас наблюдается медленный поворот в отношении этой проблематики: руководители и наставники все больше проявляют интерес к трудовым процессам в молодежной среде.

Трудовая социализация является важным этапом развития личности, особенно молодых специалистов. В современном мире, где экономика все больше ориентирована на знания, трудовая социализация становится еще более важной. Однако в России массовый характер трудовой социализации связан с множеством особенностей развития общества.

Проблема безработицы, особенно среди молодежи, является одной из основных причин массовости трудовой социализации. Многие молодые люди вынуждены работать на низкооплачиваемых работах, не соответствующих их квалификации, что затрудняет их трудовую социализацию. Это связано с недостаточным развитием экономики, возникающими кризисами в обществе, нестабильной экономически-политической обстановкой в регионе.

Недостаточная квалификация молодых специалистов также является одной из проблем, затрудняющих их трудовую социализацию. Образовательная система не всегда готовит выпускников к реальным требованиям рынка труда, что затрудняет их трудовую социализацию. Это связано с низким уровнем финансирования образования и отсутствием инноваций в системе образования.

Низкая заинтересованность работодателей в развитии

профессиональных навыков молодых специалистов также является проблемой, затрудняющей их трудовую социализацию. Многие компании не готовы инвестировать в обучение своих сотрудников, что затрудняет их трудовую социализацию и развитие. Это связано с отсутствием стимулов для развития бизнеса и низким уровнем конкуренции на рынке.

Мы можем обозначить несколько наиболее актуальных проблем трудовой социализации социогуманитариев. Сегодня главными мотиваторами труда являются заработок и социальная защищенность, а не самооценочность труда. Молодежь оценивает труд как средство достижения целей общества и успеха, но не всегда понимает, как этого достичь. В условиях аномии наше общество перенимает западные ценности, не учитывая российскую действительность.

Трудовая социализация молодых специалистов социогуманитарного профиля имеет массовый характер и связана с множеством особенностей развития российского общества. Важным фактором формирования концепции трудовой социализации является учет быстро меняющихся условий труда. Выбор типа трудовой деятельности определяется ситуацией, в которой действует молодой человек, а не только профилем его образования.

Для молодых социогуманитариев важна не только сущностная характеристика профессии, но и ее привлекательность и внешнее выражение. Концептуальное осмысление трудовой социализации молодых социогуманитариев предполагает исследование этой категории специалистов с позиций глобального неравенства и формирования новых когнитивных рамок оценки их роли и значения в системе общей трудовой деятельности.

Трудовая социализация молодых социогуманитариев происходит в условиях неопределенности и часто опирается на силу индивидуализации. Она выстраивается в рамках технократического развития современной

цивилизации и становления «нового» капитализма, который перед участниками трудовых отношений ставит задачу реконструкции вертикальных взаимоотношений.

Проведенное нами исследование показало, что концептуальное представление системы трудовой социализации молодых специалистов с социально–гуманитарной направленностью включает такие элементы, как цели, этапы, субъекты и объекты социализации, уровни, факторы и механизмы. Все эти концептуальные элементы взаимодействуют друг с другом и определяют общую динамику трудовой социализации.

Эмпирическое исследование трудовой социализации молодых специалистов социогуманитариев в Севастополе позволяет сделать два вывода. Во–первых, в целом полученные результаты подтверждают обоснованность теоретико–методологических особенностей социологического исследования природы и особенностей трудовой социализации молодых специалистов с социогуманитарной специальностью. Во–вторых, выявлены важные эмпирические особенности современного социогуманитарного рынка труда.

В Севастополе молодые специалисты социогуманитарного профиля сталкиваются с рядом проблем, связанных с нестабильной экономической и политической обстановкой в регионе, среди которых:

- 1) Одной из основных причин является частичная военная мобилизация, которая ограничивает возможности молодых людей по выбору профессии и трудоустройству;
- 2) Работа в СВО (силы и средства обороны) также является одной из проблем. Не все молодые специалисты готовы работать в этих обстоятельствах, что снижает конкурентоспособность на рынке труда;
- 3) Кроме того, нестабильность экономической ситуации и политические риски отталкивают потенциальных работодателей, что приводит к

уменьшению числа вакансий и зарплат;

4) Еще одной проблемой является отсутствие возможности для профессионального роста и развития. В связи с ограничениями на рынке труда, молодые специалисты не могут получить достаточно опыта и знаний, что может привести к их отставанию от коллег в других регионах.

С одной стороны, это вызвано недостатком рабочих мест на рынке труда для выпускников социогуманитарных профессий и несоответствием профессиональных качеств выпускников вузов требованиям, предъявляемым современным рынком труда.

Однако, с другой стороны, возможно причина в отношении молодого поколения к труду в целом и падением социальной ценности, престижа и привлекательности ряда социогуманитарных профессий, в частности, социологов и юристов. Это может быть связано с изменением требований к профессиональным качествам и навыкам, которые были актуальны в прошлом и необходимы сейчас.

Изменение требований также может быть связано с технологическими изменениями в работе, которые приводят к тому, что некоторые профессии становятся менее востребованными, а другие – более привлекательными. В этом случае, для успешной трудовой социализации молодых специалистов необходимо не только усиливать профессиональные знания и навыки, но и следить за тенденциями на рынке труда и адаптироваться к новым требованиям.

В настоящее время в Севастополе можно заметить недостаток единой системы управления трудовой социализацией студенческой молодежи. Необходимо признать, что этот процесс проходит стихийно, без должной организации, что приводит к множеству социальных проблем и коллизий. Например, молодые специалисты социогуманитарного профиля часто сталкиваются с трудностями при поиске работы или адаптации к новой среде. Эти проблемы оказывают вред как обществу в целом, так и

отдельной личности.

Для решения этих проблем необходимо создание условий для развития экономики и бизнеса в регионе, а также проведение соответствующих программ по поддержке молодых специалистов. Важным шагом может стать снижение уровня военной мобилизации и переориентация на развитие других сфер экономики. Также необходимо проводить информационную работу среди молодежи о возможностях трудоустройства и профессионального развития в регионе.

Одним из возможных решений данной проблемы может стать создание единой системы управления трудовой социализацией молодых специалистов. В рамках этой системы можно было бы проводить различные мероприятия, направленные на адаптацию молодых специалистов к новой среде, к возникающим социальным вызовам, и на поиск работы. Кроме того, стоит уделить больше внимания вопросам профессиональной ориентации и подготовке молодежи к будущей карьере. Важно понимать, что трудовая социализация молодых специалистов является одной из самых важных стадий их жизни. От того, какой опыт они получают в этот период, зависит их дальнейшая карьера и благополучие. Поэтому необходимо создать условия для эффективной трудовой социализации, которые помогут молодым специалистам стать успешными и востребованными на рынке труда.

Заключение

Проанализировав результаты теоретического и эмпирического исследования трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля в Севастополе, мы можем сделать некоторые выводы и дать рекомендации. Результаты данного исследования помогут понять, как происходит трудовая социализация в этой группе людей и что может быть сделано для улучшения этого процесса.

Сначала в диссертационном исследовании были рассмотрены теоретико–методологические основы социологического анализа трудовой социализации. Это включало в себя изучение теоретических концепций, связанных с этой темой, а также методологических подходов, которые могут быть использованы в эмпирическом исследовании.

Затем мы провели социологическое исследование трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля, чтобы узнать, какие факторы влияют на этот процесс. В результате были выявлены некоторые тенденции и особенности, которые могут быть использованы для создания эффективных программ трудовой социализации.

Наконец, мы смогли сделать вывод, что трудовая социализация является важным аспектом жизни молодых специалистов социогуманитарного профиля, и что необходимо уделить больше внимания этому процессу. Наше исследование может стать отправной точкой для дальнейших исследований и разработки программ, направленных на улучшение трудовой социализации этой группы людей.

Рассматривая концепции социализации и исследуя роль труда в этом процессе, мы проанализировали различные подходы, включая социологические, социально–психологические, педагогические, социально–экономические и социально–культурные. Мы также выделили

основные достоинства и противоречия каждого из этих подходов.

В ходе нашего анализа мы подтвердили, что в рассмотренных фундаментальных социологических теориях не наблюдается единой теоретической ориентации на явное выделение процесса трудовой социализации из общего социализационного процесса на методологическом уровне.

Однако, несмотря на это, можно выделить несколько важных аспектов, которые могут служить основой для создания более полной и целостной концепции трудовой социализации. Ниже представлены некоторые из них:

1. Важность начального опыта работы для формирования профессиональной идентичности.

2. Роль социального окружения в процессе трудовой социализации, включая влияние коллег, руководителей и семьи.

3. Значение образования и обучения для успешной трудовой социализации.

4. Необходимость учета культурных различий и традиций в процессе трудовой социализации.

В целом, концепция трудовой социализации является сложной и многогранной, и требует дальнейшего исследования и разработки. Однако, понимание ее важности и основных принципов может помочь в создании более эффективных стратегий для подготовки людей к трудовой деятельности и успешной адаптации в обществе.

Трудовая социализация является ключевым феноменом, связанным с изменением ценностей и социальной структуры общества. Она влияет на процессы трудовой деятельности человека и его социальной адаптации. Изучение этого процесса возможно на уровне микросоциологической теории, что открывает новые возможности для эмпирических

исследований с применением социологических методов.

В диссертационном исследовании было предложено обосновать необходимость изучения трудовой социализации в контексте изменений в обществе, таких как глобализация, рост информации и знаний, а также интенсификация общественных процессов. Это позволило выявить новые аспекты процесса трудовой социализации и привести более глубокое понимание его влияния на различные аспекты жизни человека.

Дальнейшее исследование может быть направлено на:

- Изучение влияния трудовой социализации на развитие профессиональных навыков и компетенций;
- Анализ взаимосвязи между процессом трудовой социализации и формированием личности человека;
- Изучение трудовой социальной адаптации людей в контексте трудовой социализации;
- Анализ изменений в процессе трудовой социализации в условиях развития новых технологий и цифровизации.

Таким образом, изучение процесса трудовой социализации является важным направлением социологических исследований, что может привести к новым открытиям и пониманию взаимосвязей между социальной структурой общества и индивидуальным опытом человека.

В современных условиях для формирования концепции трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля необходимо учитывать быстро меняющиеся условия труда. Сейчас выбор типа трудовой деятельности не только определяется профилем полученного социогуманитарного образования, но и ситуацией, в которой работает молодой специалист.

Осмысление трудовой социализации молодых социогуманитариев требует исследования этой категории специалистов в контексте глобального неравенства. Важно также формирование новых когнитивных

рамков для оценки роли и значения социогуманитариев в системе общей трудовой деятельности.

Кроме того, для эффективной трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля необходимо учитывать следующие факторы:

1. Развитие технологий и изменение требований рынка труда. Сегодня требуется не только высокая квалификация, но и умение быстро адаптироваться к новым условиям и технологиям.

2. Необходимость совершенствования системы образования. Чтобы молодые специалисты социогуманитарного профиля были готовы к современным вызовам, нужно создавать программы обучения, которые учитывают актуальные требования рынка труда.

3. Социальные изменения. Сегодня все больше молодых людей стремятся к работе, которая не только приносит доход, но и имеет социальную значимость. Поэтому важно учитывать этот фактор при формировании концепции трудовой социализации.

В целом, для эффективной трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля необходимо учитывать сложившуюся ситуацию на рынке труда и социальные изменения, а также совершенствовать систему образования.

1. Молодые специалисты социогуманитарного направления сталкиваются с рядом проблем в процессе трудовой социализации.

2. Причиной этих проблем является технократическое развитие современного общества и неопределенность в профессиональной сфере.

3. Трудовая социализация молодых социогуманитариев часто базируется на индивидуализации и не предоставляет им достаточно возможностей для реализации своих профессиональных навыков.

4. Кроме того, для молодых специалистов социогуманитарного профиля важно не только понимание сущности профессии, но и ее

привлекательность для общественного восприятия.

5. Привлекательный внешний облик профессии может стать дополнительным стимулом для молодых социогуманитариев в процессе трудовой социализации.

Проблемы трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля состоят в следующем:

1. Неопределенность в профессиональной сфере. Молодые социогуманитарии часто сталкиваются с трудностями при определении своих профессиональных целей. В условиях быстрого технологического развития и изменения профессиональных требований, не всегда понятно, какие навыки и знания будут востребованы в будущем. Это может приводить к затруднениям в выборе профессии и затруднять процесс трудовой социализации.

2. Индивидуализация. Молодые специалисты социогуманитарного профиля, как и другие молодые люди, зачастую сталкиваются с проблемой индивидуализации. Работа в команде, сотрудничество и кооперация не всегда получают должное внимание в процессе трудовой социализации. Однако, именно эти навыки часто необходимы для успешной работы в профессиональной сфере.

3. Внешний облик профессии. Для молодых социогуманитариев важна не только сущностная характеристика профессии, но и ее привлекательность для общественного восприятия. Внешний облик профессии может повлиять на решение молодых специалистов о выборе профессии и стать дополнительным стимулом для успешной трудовой социализации.

Ключевые рекомендации:

– Создание программ трудовой социализации, которые будут учитывать особенности молодых специалистов социогуманитарного

профиля;

– Развитие навыков коммуникации и лидерства в рамках этих программ;

– Проведение регулярных оценок эффективности данных программ с целью улучшения их качества.

Таким образом, необходимо создать условия для развития профессиональных навыков и знаний молодых социогуманитариев, обеспечивать им доступ к информации о профессиональных требованиях и перспективах рынка труда. Также важно уделить внимание командной работе и сотрудничеству в процессе трудовой социализации, а также работать над улучшением внешнего облика профессии, чтобы привлечь больше молодых специалистов в эту область.

Список литературы

1. Jeffries V. The scientific system of public sociology: The example of Pitirim A. Sorokin's Thought//Handbook of public sociology. – Lanham: Rowman S Littlefield, 2009. – p107 – 120
2. Mayer Ph. Socialization: The Approach from Social Anthropology, Routledge, 2004, - p. 384.
3. Robert A. LeVine. Culture, Behavior and Personality. An Introduction to the Comparative Study of Psychosocial Adaptation. Chicago: Aldine Publishing Company, 1974, P. 352.
4. The Social Survey in Historical Perspective, 1880 – 1940/ edited by Martin Bulmer, Kevin Bales, Kathryn Kish Sklar. Cambridge University Press. 1991, P. 412.
5. Sennett, Richard (1998) The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism. W. W. Norton, London, UK.1998. P. 220.
6. Socialization and society / Contributing authors: John A. Clausen [et al.]/ Ed. by John A. Clausen. Boston : Little, Brown, 1973. P. 21.
7. French J., Raven B. The Bases of Social Power // Group Dynamics: Research and Theory. Taylor & Francis, 1960. P. 151-164.
8. Авдеев, В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология: Практикум / В.В. Авдеев. - Москва : ФиС, 2008. - 256 с.: ил.; . ISBN 978-5-279-03283-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/164248>
9. Аверьянов Л.Я. (2000) Порог социализации [Электронный ресурс]. URL: http://sbiblio.com/biblio/archive/aver_porog/poisk5_12.aspx
10. Агранат Д. Л. Особенности и этапы социальной адаптации молодого сотрудника ОВД // Знание. Понимание. Умение. Электронный журнал Московского гуманитарного университета. 2009. №3 Портал

зарегистрирован Федеральной службой по надзору за соблюдением законодательства в сфере СМИ и охраны культурного наследства. Свидетельство о регистрации Эл № ФС77-25026 от 14 июля 2006 г. Адрес статьи: URL: <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2009/3/Agranat/>

11. Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений [Текст] / Г.М. Андреева. - М.: Аспект Пресс, 2007. - 363 с.

12. Андреева Г.М. Социальная психология в пространстве современной науки и культуры. // Психологические исследования. 2013б. Т. 6, № 30. [Электронный ресурс] // URL: <http://psystudy.ru>

13. Андреевкова Н.В. Проблемы социализации личности // Социальные исследования. Вып. 3. М., 1970.

14. Анкудинова Елена Владимировна Определение сущности экономической социализации // Вестник ЮУрГГПУ. 2009. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opredelenie-suschnosti-ekonomicheskoy-sotsializatsii>

15. Бабочкин П.И. Становление жизнеспособной молодежи в динамично изменяющемся обществе / Бабочкин П.И.; Моск. соц.-гуманитар. акад., Социоцентр МГУ. - Москва, 2000. - 175 с.

16. Бабкова О. М. Социально-философские идеи Александра Богданова // ИСОМ. 2014. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-filosofskie-idei-aleksandra-bogdanova>

17. Бауман З. Текучая современность / Зигмунт Бауман ; [пер. с англ. С. А. Комаров]. - Москва [и др.] : Питер, 2008. - 238 с.

18. Бедный Б.И., Гурбатов С. Н., Остапенко Л. А. Выпускники аспирантуры социогуманитарного профиля на рынке труда // Университетское управление: практика и анализ. 2013. №3 (85). URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/52966/1/UM_2013_3_006.pdf

19. Бек У. Собственная жизнь в развязанном мире//Проблемы теоретической социологии/Под. Ред. Бороноева. Вып. 4. Спб., 2003. с 211-221.
20. Беляев В. И. Гуманизм социально-педагогической системы В. А. Сухомлинского // Вестник академии детско-юношеского туризма и краеведения. 2018. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gumanizm-sotsialno-pedagogicheskoy-sistemy-v-a-suhomlinskogo>
21. Бордовский Г.А., Гончаров С.А. Тенденции развития гуманитарного образования и потребности в специалистах гуманитарного профиля на рынке труда Санкт-Петербурга : материалы круглого стола Совета ректоров вузов С. -Петербурга // Universum: Вестник Герценовского университета. 2006. №7 (33). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-gumanitarnogo-obrazovaniya-i-potrebnosti-v-spetsiali>
22. Борисов К., Шаяхметова Р. Теоретико-методологические подходы к анализу концепта «Труд» // The Scientific Heritage. 2019. №42-3 (42). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskie-podhody-k-analizu-kontsepta-trud>
23. Бояк Т. Н. Роль культуры в формировании личности: некоторые концепции социализации // Евразийский Союз Ученых. 2015. №5-7 (14). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-kultury-v-formirovanii-lichnosti-nekotorye-kontseptsii-sotsializatsii>
24. Бредихин С. С. Человек в труде. Социальный и антропологический аспекты // Вестн. Том. гос. ун-та. 2015. №391. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovek-v-trude-sotsialnyy-i-antropologicheskii-aspekty>
25. Быстрова Л. И. Уровни социальной адаптации и проблемы их классификации // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных

наук. 2015. №3-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/urovni-sotsialnoy-adaptatsii-i-problemy-ih-klassifikatsii>

26. Вакансии Южного федерального округа из ЕЦП «Работа в России» URL: <https://trudvsem.ru/opendata/datasets>

27. Вайсбург А. В. Модель процесса профессиональной социализации специалиста // Профессиональная ориентация. 2014. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-protsess-a-professionalnoy-sotsializatsii-spetsialista>

28. Варенов А. В., Исаев С. Ю. Мотивация персонала: игра или работа. -М.: Речь, 2009.

29. Викторова М. М. САМОМЕНЕДЖМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА // Скиф. 2022. №10 (74). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/samomenedzhment-kak-instrument-lichnostnogo-rosta>

30. Воробьева О. В. О проблемах и перспективах развития гуманитарных наук и гуманитарного образования в России // Высшее образование в России. 2019. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-problemah-i-perspektivah-razvitiya-gumanitarnyh-nauk-i-gumanitarnogo-obrazovaniya-v-rossii>

31. Волкова Е. Н., Вереитинова Т. В., Волкова И. В., Михалюк О. С. К определению понятия позитивной социализации молодежи // Вестник Мининского университета. 2016. №2 (15). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-opredeleniyu-ponyatiya-pozitivnoy-sotsializatsii-molodezhi>

32. Социализация молодежи: проблемы и перспективы: [Ежегод. докл. о положении молодежи г. Оренбурга, 1992] / С. Г. Воронков, С. П. Иваненков, А. Ж. Кусжанова ; [Ком. по делам молодежи Администрации г. Оренбурга], 66 с. 27 см, Оренбург Б. и. 1993

33. Гендерное равенство: проблемы, обеспечение, мировая статистика URL: <https://mentamore.com/socium/gendernoe-ravenstvo.html>
34. Горина И. И. Предпосылки выделения слабых связей в синтаксисе современного русского языка // Наука. Инновации. Технологии. 2003. №35. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predposylki-vydeleniya-slabyh-svyazey-v-sintaksise-sovremennogo-russkogo-yazyka>
35. Головин Н. А. Теоретико-методологические основы исследования политической социализации. — СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2004. — 288 с.
36. Город Севастополь в цифрах 2021 г.: Крат.стат.сб./Крымстат-С., 2022 - 199 с.
37. Горяева Т. Н. Трудовая социализация молодежи. Специальность: 22.00.03 - экономическая социология и демография (по социологическим наукам) АВТОРЕФЕРАТ диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук Москва – 2006. URL: https://new-disser.ru/_avtoreferats/01002948447.pdf
38. Горшков Е. А. Интеракционистский подход Ч. Х. Кули к определению предмета и метода социальной психологии // Приволжский научный вестник. 2014. №11-2 (39). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/interaktsionistskiy-podhod-ch-h-kuli-k-opredeleniyu-predmeta-i-metoda-sotsialnoy-psihologii>
39. Гребенюк М. Н. Концепт "идентичность" в дискурсе гуманитарного знания // Аналитика культурологии. 2013. №26. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontsept-identichnost-v-diskurse-gumanitarnogo-znaniya>
40. Гусельцев Н. С. ЗАНЯТОСТЬ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ ТРАНСФОРМИРУЮЩЕМСЯ ОБЩЕСТВЕ // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2020. №2. URL:

2020. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-sotsializatsii-lichnosti-factory-mehanizmu-etapy>

48. Дудник С. И. Карл Маркс и проблема гуманизма // Вестник СПбГУ. Философия и конфликтология. 2018. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/karl-marks-i-problema-gumanizma>

49. Дуракова И. Б. Служба персонала: ретроспектива и первая пятилетка нового века // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2006. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sluzhba-personala-retrospektiva-i-pervaya-pyatiletka-novogo-veka>

50. Дюркгейм Э. Социология: Ес предмет, метод, предназначение. — М. : Канон, 1995. — С. 254-255. 2 См.: Арон А. Этапы развития социологической мысли / общ. ред. П. С. Гуревича. — М. : Издат. группа «Прогресс» — «Политика», 1992. — С. 385.

51. Емченко А. В., Горбачева Д. А., Ворожейкина О. И. Парадигмальная основа проблемы профессионально-трудовой социализации личности // МНКО. 2021. №2 (87). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/paradigmalnaya-osnova-problemy-professionalno-trudovoy-sotsializatsii-lichnosti>

52. Зайченкова, А. Г. Организация обучения персонала как функция управления процессом адаптации / А. Г. Зайченкова, Г. А. Хрипков, Л. М. Эррера // Инновации в образовании. - 2005. - N 2. – 84с.

53. Заславская Т. И., Рывкина Р. В. Социология экономической жизни: Очерки теории. М., 1991. С. 148-181.

54. Здравомыслов А. Г. Потребности. Интересы. Ценности. - М.6 Политиздат, 1986. – 222с.

55. Здравомыслов, А. Г. Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект-пресс, 2003. – 485с.

56. Зиммель Г. Философия труда / Г. Зиммель // Избранное. Том 2. Созерцание жизни. М.: Юрист, 1996. – 607с.

57. Иванов О. И. Методология социологии: Учебно-методич. пособие. – 2-е изд. – СПб.: Социологическое общество им. М.М. Ковалевского, 2003. – 63с.

58. Иваненков С. П. Проблемы социализации современной молодежи / С.П. Иваненков. - Изд. 3е, испр. и доп. - СПб.: Архей, 2008. - С. 75.

59. Иванова Т. Н., Просветова О. К. Социологический анализ процесса социализации личности в различных теоретических перспективах // КНЖ. 2016. №3 (16). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiologicheskiy-analiz-protssessa-sotsializatsii-lichnosti-v-razlichnyh-teoreticheskikh-perspektivah>

60. Игнатов С. А. Человек как субъект социокультурных отношений // Вестник МГУКИ. 2013. №1 (51). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovek-kak-subekt-sotsiokulturnyh-otnosheniy>

61. История социологии: Учеб. пособие/ Елсуков А.Н., Бабосов Е.М., Грицанов А.А. и др.: под общ. ред. А.Н. Елсукова и др. - Мн.: Высш шк., 1993 С.514

62. Каменева Е. Г., Насретдинов И. Р. Научные подходы к исследованию социализации личности // Проблемы современного педагогического образования. 2020. №66-4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnye-podhody-k-issledovaniyu-sotsializatsii-lichnosti>

63. Кижеватова В. А. Социально-трудовой потенциал современного российского общества: механизмы и способы управленческого воздействия (13.04.2009). Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора социологических наук Москва – 2009 URL: https://new-disser.ru/_avtoreferats/01004659648.pdf

64. Кирилюк О. М. Труд и особенности социализации молодежи в профессиональной деятельности // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). 2013. №4 (29). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trud-i-osobennosti-sotsializatsii-molodezhi-v-professionalnoy-deyatelnosti>

65. Кириченко А. О. Роль молодёжи в инновационном развитии города Севастополя // Хроноэкономика. 2019. №4 (17). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-molodyozhi-v-innovatsionnom-razvitiigoroda-sevastopolya>

66. Ковалева А. И. Социализация // Знание. Понимание. Умение. 2004. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya>

67. Ковзиридзе М. А. Формирование профессиональной мотивации студенческой молодежи. Автореф. дис. Соц. Наук. М., 2011. Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/formirovanie-professionalnoi-motivatsii-studencheskoi-molodezhi>

68. Колесникова Ю. А. Теоретико-методологический анализ понятия трудовой социализации // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2012. №150. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskiiy-analiz-ponyatiya-trudovoy-sotsializatsii>

69. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 01.07.2020 N 11-ФКЗ, от 06.10.2022) // Текст Конституции, включающий новые субъекты Российской Федерации — Донецкая Народная Республика, Луганская Народная Республика, Запорожская область и Херсонская область, приведен в соответствии с официальной публикацией на Официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru), 6 октября 2022 г.

70. Кон И. С. Дж. Г. Мид и проблема человеческого Я // Вопросы философии. 1969. №12. (совместно с Д.Н. Шалиным)

71. Социологическая психология : Избр. психол. тр. / И. С. Кон. - Москва : Моск. психол.-социал. ун-т ; Воронеж : МОДЭК, 1999. - 554, [1] с
72. Кононова Ю. В., Кулинич И. Н. Дисбаланс спроса и предложения рабочей силы города Севастополя // Проблемы науки. 2020. №5 (53). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/disbalans-sprosa-i-predlozheniya-rabochey-sily-goroda-sevastopolya>
73. Кох И. А., Орлов В. А. Профессионально-трудовая социализация молодежи в реформируемом обществе // Вопросы управления. 2020. №1 (62). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-trudovaya-sotsializatsiya-molodezhi-v-reformiruемом-obschestve>
74. Крылова И. В. Социализация личности как аспект задачи управления // Известия ЮФУ. Технические науки. 2011. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya-lichnosti-kak-aspekt-zadachi-upravleniya>
75. Климанова А. Е. Методология понятия «Социализация» в философско-социальной науке // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2010. №3 (5). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologiya-ponyatiya-sotsializatsiya-v-filosofsko-sotsialnoy-nauke>
76. Кустов Ю. А., Стацук Светлана Валерьевна Профессиональная социализация молодежи как педагогическая проблема // Вестник ВУиТ. 2013. №1 (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-sotsializatsiya-molodezhi-kak-pedagogicheskaya-problema>
77. Литвак Р. А. Проблемы современной социализации личности // Вестник ОГУ. 2018. №3 (215). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-sovremennoy-sotsializatsii-lichnosti>

78. Лукашевич Н. П. Социология труда : Учеб. пособие. — 2-е изд., дополн. и испр. — К.: МАУП, 2007. — 368 с. : ил. — Библиогр. в конце глав.

79. Лунёв А. П., Храпов С. А. Управление социализацией студенчества как механизм роста человеческого капитала России // Вестник АГТУ. Серия: Экономика. 2013. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-sotsializatsiey-studenchestva-kak-mehanizm-rosta-chelovecheskogo-kapitala-rossii>

80. Лушникова О. Л. Сравнительный анализ методологических подходов к исследованию родовых отношений // Вестник ХГУ им. Н. Ф. Катанова. 2017. №22. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyu-analiz-metodologicheskikh-podhodov-k-issledovaniyu-rodovyh-otnosheniy>

81. Маркс К. Капитал, т. I. – Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 23, с. 18.

82. Мид М. Культура и мир детства. М.: Наука 1988. Пер с англ. и коммент. Ю. А. Асеева. Сост. и послесловие И. С. Кона. - 429 с.

83. Максимова Л. Н. Социальное конструирование профессиональной культуры в современном российском обществе // Вестник СГТУ. 2012. №1 (68). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-konstruirovanie-professionalnoy-kultury-v-sovremennom-rossiyskom-obschestve>

84. Молевич Е. Ф. Труд как объект и предмет исследований общей социологии. Социологические исследования №7, 2001 URL: <https://www.isras.ru/files/File/Socis/07-2001/006Molevich.pdf>

85. Мудрик А. В. Социальная педагогика: Учеб. для студ. пед. вузов / Под ред. В.А. Сластенина. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 200с.

86. Нутфулина Р. М. Оптимизация управления трудовой социализацией студенческой молодежи в современном российском обществе. Специальность 22.00.08 - социология управления Автореферат

диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Уфа-2007. URL: <https://www.dissercat.com/content/optimizatsiya-upravleniya-trudovoi-sotsializatsiei-studencheskoi-molodezhi-v-sovremennom-ros>

87. Общая социология. Хрестоматия / Сост. А.Г. Здравомыслов, Н.И. Лапин; Пер. В.Г. Кузьминов; Под общ. ред. Н.И. Лапина — М.: Высш. гик., 2006.

88. Организационное поведение / под ред. Г. Р. Латфул-лина, О. Н. Громовой. СПб. : Питер, 2006. – 277с.

89. Орлова В. В., Луц Ю. А. Трудовая социализация молодежи: теоретический аспект // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 30. – С. 36–40. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/65078.htm>.

90. Очерки по истории теоретической социологии XIX- нач. XX в. / Отв. ред. Ю.Н. Давыдов. - М.: Наука, 1994. – 239с.

91. Пакина Т. А. Трудовая социализация молодежи в современных условиях занятости // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2012. №2 (26). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-sotsializatsiya-molodezhi-v-sovremennyh-usloviyah-zanyatosti>

92. Парсонс Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения / Т. Парсонс // Американская социологическая мысль. М. - 1996. - С. 494 -526.

93. Пачиков В. И. Экономическая Я-концепция как важный элемент профессиональной подготовки // Образование и наука. 2010. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-ya-kontseptsiya-kak-vazhnyu-element-professionalnoy-podgotovki>

94. Патутина Н. А. Социально-педагогические аспекты формирования организационной культуры // Сибирский педагогический

журнал. 2008. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-pedagogicheskie-aspekty-formirovani-organizatsionnoy-kultury>

95. Петракова А. С. Исследование проблемы идентификации и самоидентификации личности с позиции социальных оснований бытия // Общество: социология, психология, педагогика. 2017. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-problemy-identifikatsii-i-samoidentifikatsii-lichnosti-s-pozitsii-sotsialnyh-osnovaniy-bytiya>

96. Петровский В. А. Психология неадаптивной активности. М.: Горбунок, 1992. – 223с.

97. Петровский А., Петровский В. Категория личности (к построению онтологической модели личности)* // Развитие личности. 2014. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kategoriya-lichnosti-k-postroeniyu-ontologicheskoy-modeli-lichnosti>

98. Подвойский Д. Г. Гуманитарии в "негуманитарном мире", «Полит.ру», 2009 г. URL: <http://polit.ru/article/2009/04/02/dpodvoiski/>

99. Полванова Д. Т. Социализация личности в качестве психосоциального явления // Вопросы науки и образования. 2018. №2 (14). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya-lichnosti-v-kachestve-psihsotsialnogo-yavleniya>

100. Поликанова Е. П. Социализация личности // Философия и общество. 2003. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya-lichnosti-1>

101. «Показатели результативности российских вузов: объединенные данные за 2013-2017 годы.» / Минобрнауки; обработка: А., М., АНО «ЦПУР», 2021. URL: <https://data-in.ru/data-catalog/datasets/169/>

102. Профессиональная социализация выпускников педагогических вузов на основе использования современных технологий сетевого взаимодействия [Текст]: коллективная монография / В.В. Садырин, Н. О. Яковлева, Л. В. Трубайчук, З. И. Тюмасаева [и др.]; под

общей ред. В. В. Садырина. – Челябинск: Из-во Чел. гос. пед. ун-та, 2013. – 294 с.

103. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам Р13 выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат.сб./Росстат. – М., 2018. – 142 с. URL: https://gks.ru/free_doc/doc_2018/rab_sila18.pdf

104. Рабочий класс СССР. Энциклопедия на Вологодском областном Веб-портале культуры. URL: www.cultinfo.ru/fulltext/1/001/008/094/720.htm

105. Рагулина А. М., Возможности применения классических теорий социализации в современных социологических исследованиях // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. №5 (97). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-primeneniya-klassicheskikh-teoriy-sotsializatsii-v-sovremennyh-sotsiologicheskikh-issledovaniyah>

106. Родюкова Т. Н. Социальное развитие личности в организации в контексте управленческих мероприятий (Теоретический аспект) // МНИЖ. 2021. №3-2 (105). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-razvitie-lichnosti-v-organizatsii-v-kontekste-upravlencheskih-meropriyatiy-teoreticheskiiy-aspekt>

107. Ромашов О. В. Социология труда: учеб. пособие для вузов / О.В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2001. – 320 с.

108. Ромм М. В. Адаптация личности в социуме: теоретико-методологический аспект. - Новосибирск, 2002 – 272с.

109. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам Р13 выборочных обследований рабочей силы). 2022 Стат.сб./Росстат. – М., 2022. – 151с.

110. Рубчевский К. В. Социализация в современных условиях :Социально-философский анализ : Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора философских наук. URL:

<https://www.dissercat.com/content/sotsializatsiya-v-sovremennykh-usloviyakh-sotsialno-filosofskii-analiz>

111. Рынок труда в России 2022: аналитика, прогнозы, тренды URL: <https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a111/1071206.html>

112. Рязанцева И. В., Самойлюк Т. А. Гуманистический подход к управлению человеческими ресурсами // Теория и практика общественного развития. 2016. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gumanisticheskiy-podhod-k-upravleniyu-chelovecheskimi-resursami>

113. Савина А. К. Социализация как социально-педагогическая категория в исследованиях ведущих зарубежных ученых // Ценности и смыслы. 2017. №2. С. 114-130.

114. Савина А. К. Социализация личности в трактовке ведущих зарубежных научных школ // Школьные технологии. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya-lichnosti-v-traktovke-veduschih-zarubezhnyh-nauchnyh-shkol>

115. Садыков Р. М. Социальное развитие общества в условиях социализации экономики // Концепт. 2019. №8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-razvitie-obschestva-v-usloviyakh-sotsializatsii-ekonomiki>

116. Самсонова Т. И. Трудовая социализация молодежи: проблемы и тенденции // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2012. №4 (14). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-sotsializatsiya-molodezhi-problemy-i-tendentsii>

117. Синявский А. Д. Трансформация мотивации молодых специалистов в период профессионального становления. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Санкт-Петербург – 2008. – 24с.

118. Смелзер Н. Социология: пер. с англ. — М.: Феникс, 1994. С. 687

119. Смирнов Т.А. ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ // Экономика и социум. 2014. №4-4 (13). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnyye-kontseptsii-sotsializatsii-lichnosti>
120. Современные концепции аграрного развития // Отечественная история. 1995. № 4. С. 3-33; Seavoy R.E. Famine in Peasant Society. NY, 1986.
121. Соколов Е. А. Профессиональное становление личности специалиста-гуманитария. Университетская книга. 2009 – 479с.
122. Сорокин П. А. Отправляясь в дорогу. Утренники.- Пг., 1922. Кн. 1
123. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество / Питирим Сорокин; [Общ. ред., сост. и предисл., с. 5-24, А. Ю. Согомонова]. - Москва : Политиздат, 1992. - 542с.
124. Мудрик А. В. Социализация человека : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 050711 (031300) - Социальная педагогика / А. В. Мудрик. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Академия, 2006. – 303с.
125. Социальная психология: Хрестоматия: Учебное пособие для студентов вузов М: Аспект Пресс, 2003.— 475с.
126. Социология: Энциклопедия / Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко., 2003. URL: <http://voluntary.ru/dictionary/568>
127. Спенсер Г. Социология, как предмет изучения. Перевод с последнего (1889 г.) английского издания с примечаниями и вступительным очерком. СПб. Тип. А. Якобсона. 1896г. XII. - 395с.
128. Социология, как предмет изучения = (The study of sociology) : Пер. с послед. (1889 г.) англ. изд. : С прим. и вступ. очерком / Герберт Спенсер. - Санкт-Петербург : тип. А. Якобсона насл., 1896. - XII, 405с.

129. Становление трудовых отношений в постсоветской России/ ред. совет: Джоан Де Барбелебен, С. Климова, В. Ядов. М.: Академический Проект, 2004. – 320с.

130. Субботина А. В. Культурологическая концепция человека в теории социализации личности : автореферат дис. ... кандидата культурологии : 24.00.01 / Субботина Алла Валерьевна, 2010. - 21 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/kulturologicheskaya-kontsepsiya-cheloveka-v-teorii-sotsializatsii-lichnosti>

131. Ковзиридзе М. А. Формирование профессиональной мотивации студенческой молодежи. Автореф. дис. Соц. Наук. М., 2011. Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/formirovanie-professionalnoi-motivatsii-studencheskoi-molodezhi>

132. Кривов Ю. И. Теоретические основания педагогической теории социализации // Сибирский педагогический журнал. 2012. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovaniya-pedagogicheskoy-teorii-sotsializatsii>

133. Тартаковская И. Н. Мужчины на рынке труда URL: <http://www.nir.ru/sj/sj/sj3-02tar.html>

134. Тахтарев К. М. Наука об общественной жизни, ее явлениях, их соотношениях и закономерности : Опыт изучения общественной жизни и построения социологии / К. М. Тахтарев. - Петроград : Кооперация, 1919. – 424с.

135. Тесленко А. Н. Социализация молодежи: проблемы и перспективы социально-педагогических исследований // КПЖ. 2015. №5-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya-molodezhi-problemy-i-perspektivy-sotsialno-pedagogicheskikh-issledovaniy>

136. Ткачёва А. Н. Реализация идей К. Д. Ушинского в практике тьюторского сопровождения воспитания и социализации детей // Проблемы современного образования. 2014. №2. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-idey-k-d-ushinskogo-v-praktike-tyutorskogo-soprovozhdeniya-vospitaniya-i-sotsializatsii-detey>

137. Трубина Г. Ф. Отечественный опыт социализации молодежи: история и современные подходы // Педагогическое образование в России. 2018. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otechestvennyy-opyt-sotsializatsii-molodezhi-istoriya-i-sovremennye-podhody>

138. Тумаркин Д. Д., И. С. Кон (1928-2011) // Антропологический форум. 2011. №15-online. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/igor-semenovich-kon-1928-2011>

139. Ушинский К. Д. О народности в общественном воспитании // Ушинский К.Д. Избр. пед. соч.: В 2т.-т.1.-М., 1953

140. Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» М.: Юридическая литература, 1996 г. N 125—ФЗ

141. Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"

142. Федосеева О. И., Сорокина Е. О. Влияние ценностей на формирование профессиональных компетенций // Проблемы современного педагогического образования. 2019. №65-3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsennostey-na-formirovanie-professionalnyh-kompetentsiy-studentov>

143. Филиппов Ю. В. Социализация этноса : Введ. в спецкурс по этнологии : Учеб. пособие / Ю. В. Филиппов; М-во общ. и проф. образования РФ. Нижегор. гос. архит.-строит. ун-т. - Н. Новгород, 1997. - 88 с.

144. Филоненко В. И., Филоненко Ю. В., Скачкова Л. С., Понеделков А. В. Социализация и воспитание студентов вузов в оценках преподавателей // Власть. 2017. №7. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya-i-vozpitanie-studentov-vuzov-v-otsenkah-prepodavateley>

145. Фридман М. Профессиональная ориентация/ М. Фридман // Служба кадров и персонал. - 2008. - N 1. – 223с.

146. Фролов С. С. Социология : Учеб. для студентов вузов / С.С. Фролов. - 3. изд., доп. - Москва : Гардарики, 2001. – 342с.

147. Фромм Э. Душа человека: Пер. с нем. и англ. -М.: Республика, 1992 – 443с.

148. Храбсков А. В. Освоение социальных ролей как фактор социализации личности // Сибирский педагогический журнал. 2012. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osvoenie-sotsialnyh-roley-kak-faktor-sotsializatsii-lichnosti>

149. Хохлова Т. П. Управление поведенческими отклонениями и пути к устойчивому развитию // Менеджмент в России и за рубежом. URL: <http://www.mevriz.ru/articles/2010/1/5963.html>

150. Чижиков В. М. Социокультурные коммуникации города и села: учеб.пособие. М.: МГУКИ, 2010. – 227с.

151. Чувелева Н. Н. Трудовая социализация // Образовательный портал «Справочник». — Дата последнего обновления статьи: 11.12.2022. — URL https://spravochnick.ru/sociologiya/socializaciya_sociobiologicheskie_predposylki_socializacii/trudovaya_socializaciya/

152. Шютц А. Смысловая структура повседневного мира: очерки по феноменологической социологии // Сост. А. Я. Алхасов, Пер. с англ. – 332с.

153. Щепанская Т. Б., Антропология профессий // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003 - Т.VI - №1. URL: http://www.jourssa.ru/files/volumes/2003_1/Shchepanskaya_2003_1.pdf

154. Юревич А. Социогуманитарная наука в современной России: адаптация к социальному контексту // Высшее образование в России. 2004.

№5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiogumanitarnaya-nauka-v-sovremennoy-rossii-adaptatsiya-k-sotsialnomu-kontekstu>

155. Ярмак О. В., Дерюгин П. П., Ярмак В. Е. Социальный портрет современного студента. Дискурс. 2019. Т. 5. № 4. С. 53-64. URL: <https://discourse.etu.ru/assets/files/yarmak-o.v.-deryugin-p.p.-yarmak-v.e.pdf>

156. Якунин В. И. Политика и социум: перспективы нового технократизма // Полит. наука. 2016. № Спецвыпуск. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/politika-i-sotsium-perspektivy-novogo-tehnokratizma>

157. Яновский Д. Ф. Управление социальной и трудовой активностью студенческой молодёжи. Автореф. Дис. Канд. Соц. Наук. М.: 2011. – 167с.

158. Яшина М. Н. Социологический подход к стратегиям социализации личности в концепции Э. Эриксона. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Санкт-Петербург. 2004. URL: https://new-disser.ru/_avtoreferats/01002743404.pdf

159. Интервью 1

160. Интервью 2

161. Интервью 3

162. Интервью 4

163. Интервью 5

164. Интервью 6

165. Интервью 7

166. Интервью 8

Приложения

Приложение 1

Анкета

	Есть ли у Вас работа, предполагающая полную занятость?	да	нет	другое
	Есть ли у Вас дополнительная работа, помимо основной?	да	нет	другое
	Есть ли у Вас хобби и/или увлечения?	да	нет	другое
	Есть ли у Вас свободное время, чтобы "ничего не делать"?	да	нет	другое
	Есть ли у Вас дополнительное образование (второе высшее, курсы, тренинги)?	да	нет	другое
	Есть ли у Вас в собственности недвижимость, автомобиль?	да	нет	другое
	Считаете ли Вы свой ежемесячный доход достаточным для Вас?	да	нет	другое
	Довольны ли Вы своим социальным пакетом (мед. страховка и проч)?	да	нет	другое
	Можете ли Вы гордиться своей должностью/статусом?	да	нет	другое
0	Довольны ли Вы отношением коллег к Вам (если не работаете - родственников)?	да	нет	другое
1	Удается ли Вам успешно реализовывать ваши идеи, способности, таланты ?	да	нет	другое
2	Считаете ли Вы, что выросли как специалист и получили большой опыт за последний год работы?	да	нет	другое
3	Считаете ли Вы, что результаты вашей деятельности приносят пользу организации и обществу?	да	нет	другое
4	Вы всегда знаете как хорошо провести свободное от работы время?	да	нет	другое
5	Довольны ли Вы тем, как устроен ваш быт?	да	нет	другое
6	Довольны ли Вы отношениями в своей семье?	да	нет	другое

7	Ваше образование (выберите 1 вариант):	1) ученая степень 2) высшее 3) средне-специальное 4) среднее		
8	Профиль образования (выберите 1 вариант):	1) социологическое 2) психологическое 3) экономическое 4) юридическое 5) журналистское 6) другое		
9	Вы работаете (выберите 1 вариант):	1) по специальности 2) в смежной области 3) инженерно-техническая сфера 4) естественно-научная сфера 5) работа не требует высокой квалификации 6) не работаю		
0	Укажите Ваш пол	Мужск ой	Женск ий	
1	Сколько Вам полных лет			
2	В настоящий момент Вы работаете и проживаете в Санкт-Петербурге?	да	нет	другое

Гайд интервью

Представление, знакомство, общие вопросы.

Расскажите, кем и где Вы работаете? Как давно в этой сфере? Какие основные функции приходится выполнять?

Что в вашей работе является наиболее привлекательным для Вас? Может быть есть что-то, что не нравится?

Были ли предыдущие места работы? Если да, то расскажите про них.

Как Вы считаете, Ваша работа полезна? Если да, то кому и почему могут быть нужны и полезны результаты Вашей работы?

Как Вы считаете, Ваша профессия влияет на формирование Вашей жизнь в целом? Есть ли свободное время?

Структура свободного времени

Если есть свободное время, расскажите, как любите его проводить? Чем Вы занимаетесь в свободное время?

Считаете ли Вы свое увлечение трудом? Обоснуйте, почему да или почему нет.

Ценности

Расскажите, что для Вас значит труд?

Поддерживают ли Ваши близкие в вашей трудовой деятельности?

А домашний труд - тоже труд?

Ваше хобби можно назвать трудом?

Для чего Вам вообще нужен труд?

Кто является для Вас авторитетом в Вашей профессиональной деятельности?

Кто повлиял на выбор Вашей профессии?

Образование

Расскажите, какое у Вас образование и где Вы его получали? Что Вам

нравилось/нравится и что не нравилось/не нравится?

Есть ли у Вас дополнительное образование и если да, то какое? Как считаете, без дополнительного образования возможно успешно трудоустроиться?

Знания, полученные в образовательных учреждениях помогают Вам в нынешней трудовой деятельности?

● **ДАТАСЕТ №1 «Статистический сборник «Рабочая сила, занятость и безработица в России»**

Статистические данные о занятости и безработице среди населения по возрастным группам

Публикуется информация о численности и структуре занятого населения, распределении численности занятых в экономике по видам экономической деятельности, группам занятий, статусу, месту основной работы. Представлены сведения о масштабах и структуре общей безработицы, составе безработных. Представлены статистические данные, характеризующие занятость в неформальном секторе.

1. Количество переменных - 32 переменных;

(territory, num_economactivepopulation_all, employed_num_all, unemployed_num_all, eactivity_lvl, employment_lvl, unemployment_lvl, dis_unagegroup_to20, dis_unagegroup_20-29, dis_unagegroup_30-39, dis_unagegroup_40-49, dis_unagegroup_50-59, dis_unagegroup_60older, dis_emagegroup_to20, dis_emagegroup_20-29, dis_emagegroup_30-39, dis_emagegroup_40-49, dis_emagegroup_50-59, dis_emagegroup_60older, num_unagegroup_to20, num_unagegroup_20-29, num_unagegroup_30-39, num_unagegroup_40-49, num_unagegroup_50-59, num_unagegroup_60older, num_emagegroup_to20, num_emagegroup_20-29, num_emagegroup_30-39, num_emagegroup_40-49, num_emagegroup_50-59, num_emagegroup_60older, year)

2. Количество измерений - 6 измерений

Численно экономически активного населения всего, тыс. человек	из него заняты в экономике	е	безработны	Уровень экономическо й актив- ности, процентов	Урове нь занятости, процентов	Уровень безработицы, процентов
--	-------------------------------------	---	------------	--	--	--------------------------------------

3. Формат

CSV

4. Дата сбора

2001-2019

5. Правила использования

При использовании информации, размещенной на Платформе ИНИД, включая сайт «data-in.ru», следует указывать Платформу ИНИД в качестве источника информации. Рекомендуемый формат цитирования включен в описание к каждому Набору данных, и может применяться и для производного Результата обработки Набора данных, подготовленного с помощью Виртуального рабочего места. Оператор Платформы ИНИД имеет право вносить любые изменения, дополнять или прекращать действие настоящих Правил без уведомления Пользователя.

6. Периодичность актуализации (обновления)

Сборник издается с периодичностью один раз в 2 года, с 2014 года - только в электронном виде.

7. Чем полезны для ВКР

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.

Таким образом, исследовательский интерес представляет анализ статистических данных о масштабах и структуре безработицы, составе безработных, в частности безработицы среди молодых специалистов социогуманитарного профиля.

● **ДАТАСЕТ №2 «Вакансии Южного федерального округа из ЕЦП «Работа в России»**

В наборе представлены данные о вакансиях с портала «Работа в России». Вакансии формируются из личных кабинетов работодателей на портале.

1. Количество переменных

(id, academic_degree, accommodation_capability, accommodation_type, additional_premium, additional_requirements, bonus_type, measure_type, busy_type, career_perspective, change_time, code_external_system, code_profession, code_professional_sphere, company_code, contact_person, contact_source, data_ids, date_create, date_modify, deleted, education, education_speciality, foreign_workers_capability, metro_ids, is_mobility_program, is_moderated, is_uzbekistan_recruitment, is_quoted, need_medcard, oknpo_code, okso_code, original_source_type, other_vacancy_benefit, position_requirements, position_responsibilities, publication_period, published_date, regionName, regionNameTerm, company_business_size, required_certificates, required_drive_license, required_experience, retraining_capability, retraining_condition, retraining_grant, retraining_grant_value, salary, salary_min, salary_max, schedule_type, social_protected_ids, source_type, state_region_code, status, transport_compensation, vacancy_address_additional_info, vacancy_address, vacancy_address_code, vacancy_address_house, vacancy_address_latitude, vacancy_address_longitude, vacancy_benefit_ids, vacancy_name, visibility, work_places, professionalSphereName, federalDistrictCode, industryBranchName, contactList, company_name, full_company_name, company_inn, company, languageKnowledge)

2. Формат

CSV

3. Дата сбора

Дата первого сбора - 01.12.2016;

Обновляется каждый день с даты начала сбора.

4. Правила использования

В соответствии с подпунктом 1 пункта 3 статьи 6 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (далее – Федеральный закон № 149-ФЗ) обладатель информации вправе определять порядок и условия доступа к информации, а также разрешать осуществление иных действий с информацией. Информация, размещаемая в форме открытых данных, является общедоступной (пункт 4 статьи 7 Федерального закона № 149-ФЗ), что означает отсутствие ограничений по ее использованию (пункт 1 статьи 7 Федерального закона № 149-ФЗ).

Решением Правительственной комиссии по координации деятельности открытого правительства (протокол заочного голосования от 19 сентября 2016 г. № 6 (пункт 1 раздела X) утверждены Типовые условия использования общедоступной информации, размещаемой в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») в форме открытых данных (далее – Типовые условия использования открытых данных).

Типовые условия использования открытых данных содержат разъяснения норм законодательства Российской Федерации об информации, информационных технологиях и о защите информации, законодательства Российской Федерации об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, а также подзаконных актов.

В соответствии с пунктом 3 Протокола федеральным органам исполнительной власти поручено обеспечить размещение гиперссылки на Типовые условия использования открытых данных на страницах наборов данных в сети «Интернет», в том числе наборов данных, размещенных до утверждения Типовых условий использования открытых данных.

В соответствии с пунктом 4 Протокола органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления рекомендовано обеспечить размещение гиперссылки на Типовые условия использования открытых данных на страницах наборов данных в сети «Интернет», в том числе наборов данных, размещенных до утверждения Типовых условий использования открытых данных.

Гиперссылка для размещения на страницах наборов данных: <http://data.gov.ru/information-usage>

5. Периодичность актуализации (обновления)

Данные обновляются ежедневно.

6. Чем полезны для ВКР

Результаты исследований профессиональной социализации чаще всего представлены в виде данных о проблемах трудоустройства выпускников вузов той или иной профессии и анализа рынка труда. Положительным результатом профессиональной социализации в данном контексте является трудоустройство выпускника вуза в соответствии с полученной профессией, зарплатными, карьерными и иными его ожиданиями от рынка труда, а так же востребованность рынком труда специалистов данной профессии, наличие вакансий.

Таким образом, исследовательский интерес представляет анализ данных об актуальных вакансиях в Южном федеральном округе, в частности в городе Севастополе.

● **ДАТАСЕТ №3 «Мониторинг эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования Минобрнауки РФ»**

Мониторинг представляет собой базу данных обо всех государственных университетах в России и их филиалах. Цель мониторинга - формирование информационно-аналитических материалов на основе информации об вузах и установленных показателях их деятельности. Запущен в 2013 году. На основе мониторинга в том числе принимаются решения в области государственной политики регулирования высшего образования в России.

Набор содержит основные показатели результативности деятельности всех российских организаций высшего образования (за исключением негосударственных вузов и филиалов) за 2013-2017 годы. Эти данные собираются и публикуются в рамках мониторинга эффективности деятельности организаций высшего образования Минобрнауки РФ, но в рамках этого датасета были приведены к более удобному для машинной обработки формату (панельные данные в формате плоской таблицы).

1. Количество переменных - 27 переменных;

(federal_district, federal_district_short, region_code, region_name, okato, id, name, name_short, year, e1, e2, e3, e4, e5, e6, e8, ege_budg, wos, scopus, rsci, rnd, total_income, square, phd_share, pps, rnd_private, pk)

2. Количество измерений

Отношение приведенного контингента студентов – граждан иностранных государств, к приведенному контингенту студентов (кроме студентов, обучающихся на специальностях, на которые не предусмотрен прием иностранных граждан), выраженное в процентах

Отношение фонда начисленной заработной платы работников профессорско-преподавательского состава, без учета работающих на условиях штатного совместительства (внешних совместителей) и по договорам гражданско-правового характера, к среднесписочной численности таких работников, деленное на 12 и деленное на соответствующую среднемесячную начисленную

заработную плату наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячный доход от трудовой деятельности) в субъекте Российской Федерации, выраженное в процентах

Отношение численности трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, выпускников образовательной организации высшего образования, к общей численности выпускников образовательной организации года, предшествующего отчетному, обучавшихся по очной форме обучения по программам бакалавриата, программам специалитета, программам ординатуры/интернатуры и получавших образование данного уровня впервые (первое высшее образование), вне зависимости от основы обучения, за исключением продолживших обучение и (или) являющихся иностранными гражданами, выраженное в процентах

процент

Средний балл ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы РФ

балл

Число публикаций организации, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science, в расчете на 100 НПР

единица

Число публикаций организации, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Scopus, в расчете на 100 НПР

единица

Число публикаций организации, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования РИНЦ, в расчете на 100 НПР

единица

Общий объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ

тысяча рублей

Доходы вуза из всех источников

тысяча рублей

Общая площадь учебно-

квадратный метр

лабораторных помещений

Удельный вес численности процент обучающихся (приведенного контингента) подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), ординатуры, ассистентуры-стажировки в общей численности приведенного контингента обучающихся по основным образовательным программам высшего образования

Общая численность ППС (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера (ГПХ)) человек

Доходы от НИОКР (за исключением средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, государственных фондов поддержки науки) тысяча рублей

Общая численность студентов человек (приведенный контингент)

3. Формат

CSV

4. Дата сбора

2013-2017

5. Правила использования

1.1. Настоящие Правила разработаны АНО «Центр перспективных управленческих решений» в качестве Оператора Платформы «Инфраструктура научно-исследовательских данных» для определения порядка доступа и условий использования пользователями Наборов данных и иной информации на Платформе ИНИД. 1.2. При использовании информации, размещенной на Платформе ИНИД, включая сайт «data-in.ru», следует указывать Платформу ИНИД в качестве источника информации.

Рекомендуемый формат цитирования включен в описание к каждому Набору данных, и может применяться и для производного Результата обработки Набора данных, подготовленного с помощью Виртуального рабочего места. 1.3. Оператор Платформы ИНИД имеет право вносить любые изменения, дополнять или прекращать действие настоящих Правил без уведомления Пользователя.

6. Периодичность актуализации (обновления)

Не указано

7. Чем полезны для ВКР

Аналитики прогнозируют следующие основные тенденции на рынках труда и образования, влияющие на трудовую социализацию молодых специалистов, к которым относятся: значительный рост «ненужных» специалистов на рынке труда; профессиональный дауншифтинг, когда специалисты с высшим образованием заняты на рабочих должностях;

Причина дисбаланса между непростым трудоустройством среди молодых специалистов социогуманитарного профиля и большим спросом на социогуманитарное образование заключается в том, что социогуманитарное знание в значительной мере субъективировано, дополнено «личностным знанием», а стандартные социогуманитарные техники всегда обрастают уникальным личным опытом и применяются в виде индивидуализированных нововведений.

Таким образом, исследовательский интерес представляет опровержение гипотезы о низкой эффективности деятельности организаций высшего образования, влияющей на успешность трудовой социализации молодых специалистов социогуманитарного профиля.