

УДК: 316.477

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ИНСТРУМЕНТ УСПЕШНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ¹

О. Н. Мицкевич

кандидат социологических наук, зав. отделом социологии культуры
Институт социологии НАН Беларуси

В статье представлены результаты социологического исследования молодых специалистов в сфере культуры. Проанализированы факторы, влияющие на профессиональную адаптацию молодых специалистов. Выявлена структура и специфика адаптивного механизма в сфере культуры, а также условия успешной профессиональной адаптации молодых специалистов. Исследуются уровни управления адаптационными процессами для успешной кадровой политики.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, сфера культуры, молодой специалист, ценности, мотивы.

Введение

В современных условиях социально-экономического развития Республики Беларусь адаптация к профессиональной деятельности играет значимую роль в различных направлениях жизни социума, в том числе в культуре. Специалисты этой сферы призваны поддерживать и развивать духовно-нравственные основы общества, национальные традиции, искусство, формировать духовные установки, мировоззрение личности, содействовать реализации ее творческих способностей и интересов.

Особенности и результаты социально-профессиональной адаптации связаны с изменением специфики функционирования учреждений культуры в условиях рыночной экономики, трансформации ценностных ориентаций и потребностей, влияющих на способы и направления самореализации. Проблемная ситуация заключается в противоречии между мотивами, интересами и ожиданиями молодого специалиста и устоявшейся статусно-ролевой структурой организации. Ее можно рассмотреть на двух уровнях. Первый – институциональный, при котором система образования не в полной мере выполняет социальный заказ, а молодые специалисты не всегда обладают в должной мере компетенциями, необходимыми для выполнения требуемых профессиональных функций. Второй – личностный, заключающийся в наличии рассогласования между социально-профессиональными ожиданиями, а также потребностями молодых специалистов и существующей системой социально-трудовых отношений в учреждениях культуры Беларуси. Следствием обозначенного противоречия может являться уход специалистов в другие сферы. Тем не менее, большинство успешно адаптируется, проходя через трудности адаптации, формируя себя и влияя на коллектив. Данная ситуация порождает необходимость социологического моделирования

© Мицкевич О. Н., 2018

¹ Статья подготовлена в рамках НИР БРФФИ № Г17М-027 от 18.04.2017.

процесса социально-профессиональной адаптации молодых специалистов учреждений культуры, выявления мотивов, фаз и стратегий адаптационного поведения на первом рабочем месте.

Основная часть

В настоящее время кадровый состав культурной отрасли представляет собой важнейший ресурс для эффективного функционирования учреждений культуры. Согласно Кодексу об Образовании Республики Беларусь «молодой специалист (молодой рабочий) – выпускник, работающий по распределению в течение срока обязательной работы» [1, ст. 83]. Особенностью процесса профессиональной адаптации молодых специалистов является переход от состояния обучающегося к непосредственной трудовой деятельности и поиска своего места в профессиональной структуре. Вопросы профессиональной адаптации находятся в фокусе внимания таких белорусских специалистов, как Е.М. Бабосов, Г.М. Евелькин, В.А. Клименко, И.В. Котляров, А.И. Левко, В.И. Русецкая, Р.А. Смирнова, Г.Н. Соколова, С.А. Шавель, А.Х. Шкляр, Т.В. Шелкова и др. Большой известностью пользуются труды Г.М. Андреевой, Л.Б. Воынской, А.В. Дмитриева, Т.А. Жуковой, О.И. Зотова, Л.В. Корель, П.С. Кузнецова, Н.В. Кузьминой, В.Т. Лисовского, В.А. Мирошниченко, В.И. Патрушева, К.К. Платонова, М.А. Шабановой, Л.Л. Шпака, Г.А. Чередниченко. Анализ теоретических источников позволяет сформулировать следующее определение этого феномена. Профессиональная адаптация представляет собой процесс, в ходе которого происходит включение индивида в профессиональную систему, вхождение в структуру трудовых отношений, установление контактов с социальным окружением, соответствующих его статусно-ролевой структуре. Это двустороннее взаимодействие личности и профессиональной общности, результатом которого является, с одной стороны, освоение внутриколлективных отношений и рост профессионального мастерства, а с другой – реализуется воздействие молодого специалиста на устоявшиеся нормы, организационную структуру, а также возможное влияние на оптимизацию процесса создания духовно-культурных ценностей.

Процесс адаптации молодых специалистов достаточно сложен и многоаспектен, но в самом общем представлении его структура состоит из биологической, психологической и социальной подсистем. Составной частью социальной подсистемы является профессионально-личностная адаптация. Вхождение в трудовую среду предполагает занятие определенного социального положения, выполнение профессиональных функций и самостоятельное получение материального обеспечения. Противоречивость адаптации заключается в том, что одни стороны социально-профессионального положения индивида могут удовлетворять, а другие – нет.

Специфика адаптивного механизма в сфере культуры состоит в том, что здесь имеется достаточно жесткая зависимость между врожденными или приобретенными способностями и наличествующими ситуационными возможностями конкретной организации. Если, к примеру, индивид имеющий талант музыканта и соответствующее образование, вынужден заниматься в том числе организационными либо финансовыми вопросами, то вряд ли он будет удовлетворен своим положением и социальным престижем профессии. Профессиональная деятельность в сфере культуры связана с творческой активностью личности. Исследователи отмечают наличие широкого и узкого понимания творчества. В первом оно рассматривается как компонент любой деятельности, который может проявить-

ся на любом из ее этапов и выражается в новизне решения имеющейся задачи. Узкий подход рассматривает творчество как самостоятельную деятельность, отвечающую определенным критериям, результатом которой является оригинальным и ранее не известным [2, с. 11–12].

Коллективы сферы культуры комплектуются из представителей различных возрастных групп, однако в рамках настоящего социологического исследования нас интересуют социальные характеристики молодых специалистов, их жизненные и профессиональные интересы. Социологические исследования и данные статистики позволяют представить основные социально-демографические характеристики этого слоя, выявить систему их ценностей и мотивов при выполнении профессиональных функций. Эмпирическую базу исследования составляют:

- результаты анкетного опроса молодых специалистов сферы культуры Могилевской области и города Минска (январь–апрель 2014 г., $n = 341$ человек);
- результаты стандартизированного интервью экспертов, в котором приняли участие руководители и методисты государственных учреждений культуры Могилевской области и города Минска (январь–апрель 2014 г., $n = 141$ человек).

Каждая из этих подгрупп по месту проживания имеет свои специфические интересы, обусловленные бытовыми условиями, особенностями исполняемых трудовых функций, а также возможностями для творческого роста. Но общим для них является стремление реализовать свои жизненные ожидания. Современным молодым специалистам недостаточно быть пассивным объектом воздействия, у них проявляется стремление быть самостоятельными людьми, активно создающими собственную жизнь. Важнейшими задачами, возникающими перед каждым человеком, являются умение найти и занять свое место в жизни, создать приемлемую социально-культурную среду, состояться профессионально. Как справедливо подчеркивает Л.Б. Волынская, “эти задачи можно считать общими для всех, хотя конкретные места в обществе, социально-профессиональные роли будут различными для разных людей в зависимости от их врожденных и приобретенных особенностей, представлений о себе и о жизненных ценностях, а также ситуационных возможностей” [3, с. 13].

Ценностные ориентации молодых специалистов можно представить в следующей последовательности (рисунок 1):



Рисунок 1 – Ценностные ориентации молодых специалистов, %

Первую тройку ценностных ориентаций изучаемой группы можно обозначить термином “основополагающие”, лежащие в основе обеспечения жизнедеятельности. Они формируются как субъективное отношение к доминантным нравственным ценностям общества, в основе которых лежит привычное восприятие

какой-либо реальности, сложившейся под влиянием социальных условий и предшествующего опыта. Но социальные ценности не могут существовать вне сложившейся системы экономических, социально-политических и нравственных отношений. Субъектность молодых специалистов выступает как отражение реального состояния общества, при этом следует учитывать, что в гендерном аспекте культурная сфера имеет “женское лицо”, а семейно-бытовые аспекты и материальная сторона имеют для женщин особую значимость.

Духовно-культурное воздействие на социальную систему осуществляется по следующим направлениям. Первое – деятельность одаренных личностей по производству новых духовных ценностей, то есть непосредственно культурное творчество. Второе – распространение и внедрение культурных образцов в поведение людей, удовлетворение их духовных потребностей. Третье – накопление и систематизация культурных знаний, традиций, ценностей и норм их сохранения для будущих поколений. В соответствии с таким делением коллективы по обслуживанию культурных запросов. В настоящем исследовании для социологического анализа выделены три группы коллективов культуры, принимающих молодых специалистов. К первой группе можно отнести работников творчества (артисты театров, филармоний, фольклорных, хореографических коллективов), в выборке исследования их оказалось 24,2%. Вторая группа – библиотечные и музейные работники (25,5%). Третья – преподаватели музыкальных, художественных школ, колледжей и училищ (50,3%). Каждая из этих профессиональных объединений молодых специалистов имеет свои специфические особенности, интересы, функционирует в своеобразной профессиональной среде.

В ходе социологического исследования выяснилось, что различные категории молодых специалистов по-разному оценивают перспективы карьерного роста в зависимости от той или иной профессиональной среды (таблица).

Распределение положительных ответов респондентов на вопросы, по поводу профессионального роста, %

Варианты ответов	Наименование групп		
	Работники творчества	Работники библиотек, музеев	Педагогические работники
Быть высокопрофессиональным специалистом	22,4	14,3	24,7
Карьерное продвижение	11,8	3,9	12,0
Стать популярным, знаменитым	2,6	3,9	0,6

Минимальный интерес к творческому росту демонстрируют молодые специалисты, занятые в библиотечно-музейном деле. Обусловлено это рядом обстоятельств и, прежде всего тем, что самооценка личности не может быть изолированной от уже сложившихся профессиональных правил, отношений и общественного мнения. Включаясь в коллективные связи, молодые специалисты усваивают нормы и ценности профессиональной культуры, которые созданы коллегами. Бытует понимание, что библиотечно-музейное направление – это повседневная рутинная деятельность по обслуживанию духовных и научно-познавательных потребностей людей. Группа молодых специалистов, занятых педагогической деятельностью, больше мотивирована на профессиональное продвижение. Почти треть респондентов намерены стать высокопрофессиональными специалистами, а 12% рассчитывают на карьерный рост. Большинство (68,8%) при-

няли решение о преподавательской работе еще в школьные годы. Немаловажным обстоятельством является реальная возможность в этих коллективах реализовать индивидуальный художественный или музыкальный талант и передавать навыки детям. На этот мотив указали 74,2% респондентов данной подгруппы.

Своеобразие мотивационной направленности молодых специалистов первой группы, то есть тех, кто профессионально занят артистической и концертной деятельностью, проявляется в том, что ее выбор, обучение и первичная адаптация являются итогом осознанного решения. Большинство респондентов этого сектора (44,6%) указали, что «с детства мечтали посвятить себя театру, вокалу, хореографии». Наличие таланта и субъективная направленность позволяет некоторым выдвигать амбициозные цели. Так, 2,6% намерены стать в перспективе знаменитыми и популярными; на карьерное продвижение рассчитывают 11,8%. Эти планы имеют возможности быть реализованными, так как 42,8% респондентов заявили: «в коллективе имеется возможность реализовать свой талант». Благоприятное сочетание социальной среды и индивидуальных устремлений содействует ускорению адаптационных процессов и профессиональному росту. Таким образом, социологический анализ показывает, что в сферу культуры приходят молодые специалисты с различной мотивацией и смыслозначимыми ценностными ориентациями. Но учитывая, что основная миссия культуры заключается в производстве ценностей, их накоплении и передаче вступающим в жизнь поколениям, то для ее исполнения нужны работники с различной степенью развитости творческих способностей, а исполнительский труд не менее значим чем, скажем, художественное творчество.

Адаптация молодых специалистов – это не статичный процесс приспособления к социально-профессиональной структуре. Приступив к трудовой деятельности, молодой специалист выступает в двух ипостасях, а именно, он является не только объектом адаптационных воздействий, но и проявляет себя как субъект [4, с. 103]. Трудности вхождения в профессиональную среду могут привести к разочарованию и сомнениям в правильности выбранной профессии. Как показало социологическое исследование, 15,7% молодых специалистов решили сменить полученную профессию, а 46% пока не определились.

В центре внимания исследования мотивационной сферы профессиональной деятельности молодых специалистов находится такой социальный показатель, как удовлетворенность. «Удовлетворенность есть эмоциональное переживание положительного отношения к определенной ситуации, объекту и т. д.» [5, с. 221]. В контексте обозначенных положений целесообразно обратиться к итогам эмпирического исследования по поводу причин неудовлетворения молодых специалистов своей деятельностью (рисунок 2).



Рисунок 2 – Причины неудовлетворенности работой по распределению, %

Для молодого специалиста достойная оплата труда играет определяющую роль в удовлетворенности, а, следовательно, в его психологическом состоянии. Размер зарплаты – это не только фактор обеспечения материального благополучия, но и показатель признания окружающими значимости той деятельности, которую он исполняет. Как свидетельствует белорусский исследователь этой проблематики Г.Н. Соколова, уровень современной заработной платы недостаточно осуществляет стимулирующую функцию. “Наиболее высокий ее уровень имеют работники со средним образованием, а самый низкий – работники с высшим и неполным высшим образованием. Так как образование является одной из характеристик квалификации работника, получается, что организация оплаты труда практически не учитывает качество и количество лет обучения. Перекося в оплате квалифицированного и неквалифицированного труда очевидны и свидетельствуют о необходимости принятия мер по регулированию заработной платы с целью упорядочения пропорций в оплате труда разной сложности и усиления стимулирующей функции заработной платы” [6, с. 62]. Однако, если рассматривать профессиональную адаптацию как подсистему профессионального самоопределения молодежи, то она должна быть управляемым социально-педагогическим процессом. “Темп жизни общества сегодня настолько высок, что становится весьма трудным выпускать специалиста, готового после завершения образования в вузе в полной мере приступить сразу же к практической работе по специальности. Поэтому необходимо либо точно предвидеть состояние изменений технологий к моменту выпуска специалиста, а также наличие рабочих мест для каждого специалиста, что практически не реализуемо, либо обучать так, чтобы выпускник мог сам достаточно быстро адаптироваться к будущей профессиональной деятельности” [7, с. 25].

Заключение

Таким образом, молодые специалисты представляют собой важнейший ресурс для эффективного функционирования учреждений культуры. Принимая во внимание адаптационное поведение, которое зависит от ценностной структуры личности, определяющей ее отношение к себе как представителю определенной профессиональной деятельности, коллективу, экономической и социально-психологической мотивации, можно повысить качественный уровень, который является также показателем экономического развития страны. Для разнообразного спектра оказания услуг населению, необходимо обеспечить сферу культуры специалистами с соответствующей профессиональной подготовкой.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кодекс об Образовании Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Кодекс Респ. Беларусь, 13 янв. 2011 г., № 243-З : принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г. : одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.12.2011 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО “ЮрСпектр”, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
2. **Пономарев, Я. А.** Психология творчества / Я. А. Пономарев. – Москва : Наука, 1976. – 304 с.
3. **Волынская, Л. Б.** Социокультурная и личностная адаптация человека на различных стадиях жизненного цикла: учеб. пособие / Л. Б. Волынская. – Москва : МПСИ, 2012. – 168 с.
4. **Лихачева, О. Н.** Трудности самореализации и карьерного роста / О. Н. Лихачева // Беларуская Думка. – 2017. – № 5. – С. 98–103.

5. **Шавель, С. А.** Перспективы развития социума / С. А. Шавель. – Минск : Беларуская навука, 2015. – 507 с.
6. **Соколова, Г. Н.** Социальная политика государства в сфере труда и трудовых отношений / Г. Н. Соколова // Социс. – 2004. – № 4. – С. 60–63.
7. **Жукова, Т. А.** Социально-профессиональная адаптация студентов в системе высшего профессионального образования / Т. А. Жукова, Л. А. Степанова. – Кемерово : Кемеровский полиграфкомбинат, 2007. – 148 с.

Поступила в редакцию 04.01.2018 г.

Контакты: olib-n@mail.ru (Мишкевич Ольга Николаевна)

Mitskevich O.N. PROFESSIONAL ADAPTATION OF UNIVERSITY GRADUATES AS A TOOL OF SUCCESSFUL HUMAN RESOURCES POLICY IN THE SPHERE OF CULTURE OF THE REPUBLIC OF BELARUS.

The article presents the results of a sociological study of young specialists in the field of culture. The factors influencing professional adaptation of young specialists are analyzed. The structure and specificity of the adaptive mechanism in the sphere of culture, as well as the conditions for the successful professional adaptation of graduates have been revealed. The levels of adaptation processes management for a successful human resources policy have been studied.

Keywords: professional adaptation, sphere of culture, young graduate specialist, values, motives.