

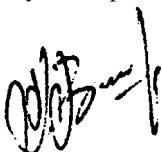
На правах рукописи

ВИНОГРАДЕНКО Герман Геннадьевич

**ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННОМ
РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ**

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Специальность 22.00.04 - «Социальная структура,
социальные институты и процессы»



Уфа 2004

Работа выполнена на кафедре прикладной и отраслевой социологии
Башкирского государственного университета

Научный руководитель: доктор философских наук, профессор
Гилязитдинов Джаяудат Махмудович

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Ирназаров Рашид Исмагилович;
кандидат социологических наук, доцент
Махов Алексей Алексеевич.

Ведущая организация: Башкирский государственный педагогический
университет

Защита состоится 27 февраля 2004 года в 14⁰⁰ часов на заседании
Диссертационного Совета Д.212.013.05 в Башкирском государственном
университете по адресу: 450074, г.Уфа, ул.Фрунзе, 32, ауд. 01.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Башкирского
государственного университета.

Автореферат разослан «27» января 2004 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
д.соц.н.. профессор



Курлов А.Б.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Существенные экономические, социальные, политические и духовные преобразования в Российском обществе привели к тому, что сформировавшаяся десятилетиями общественная система ценностей, норм поведения претерпевает серьезные изменения. Есть определенные перемены, которые положительноказываются на процессе социализации. Однако негативные аспекты этих преобразований значительно затрудняют общий процесс социализации индивидов. Актуальность темы диссертационного исследования в этом аспекте связана с поиском путей и механизмов формирования социально-значимых качеств у молодых людей. Особую актуальность в условиях трансформации общества приобретает изучение процесса формирования ценностей и базовых установок личности, который непосредственно связан со степенью интернализации индивидом существующей в обществе совокупности ценностей и норм и направленностью поведенческих реакций.

Актуальность работы обусловлена и изменением роли социальных институтов и агентов социализации в сфере труда. Именно производственный коллектив является одним из основных институтов социализации на трудовой стадии этого процесса. Он выступает источником возникновения или изменения личностных ценностей и ориентации и сферой их проявления. Поэтому выявление механизмов возникновения и функционирования различных по характеру знаний, ценностей, мотивов, установок членов производственных коллективов - одна из важнейших исследовательских задач на современном этапе. Тем более актуальной становится она в силу трансформационных процессов, протекающих в обществе и затрагивающих сферу материального производства.

Степень социализирующего воздействия трудового коллектива на молодого работника зависит от его организации и социально-экономической структуры, которая определяет формы включения человека в общественно-полезную коллективную деятельность. Поэтому для формирования рациональной структуры производственных коллективов следует учитывать и специфические социальные признаки молодежи как консолидированного субъекта производственных отношений.

Специфической подгруппой молодежи являются молодые работники промышленных предприятий. Завершение их первичной социализации и вторичная социализация проходят в обстановке спада экономики, снижения уровня жизни и значительных преобразований в структуре самих предприятий. Сейчас же пока недостаточно разработаны адекватные модели, способные эффективно содействовать процессу трудовой

социализации молодежи. Эти проблемы и определили направленность и ракурс данного диссертационного исследования.

Степень научной разработанности проблемы. Проблематика социализации активно разрабатывалась М. Вебером, Ч.Кули, Дж.Мидом, Э.Дюркгеймом, П.Сорокиным, Р.Парком, Д.Доллардом, Дж. Клаузеном, К. Данцигером, Т.Парсонсом, П.Бергером, Т.Лукманом, П.Бурдье и другими. Проблемы социализации нашли свое отражение в ряде концепций и теорий: Ж.Пиаже, Э.Эрикsona, З.Фрейда (психоаналитическая), А.Бандуры (социального обучения), Л.Колберга (социально-эволюционная), Л.Фестингера (когнитивного диссонанса), А.Маслоу (мотивационная), Ф.Боаса, Р. Бенидикта, М.Мид (механизмы межличностной коммуникации). Вопросы социализации, в частности, проблемы формирования ценностей в процессе трудовой деятельности, исследовали отечественные ученые В.А.Ядов, Т.И. Заславская, А.Г.Здравомыслов, А.К.Уледов, Г.В.Осипов, Ж.Т.Тощенко, А.И. Кравченко, Г.Е. Зборовский. В трудах Абульхановой, Б.Г. Ананьева, Г.М., Г.М.Андреевой, А.Г. Асмолова, Л.С. Выготского, И.С. Кона, Д.А. Леонтьева, Б.Д.Парыгина, С.Л. Рубинштейна, Д.Н. Узнадзе и некоторых других осуществлен анализ механизмов процесса социализации (интернализации, экстернализации), а также самосознания, мотивации, социальных установок. Социализации молодых работников в трудовых коллективах посвящены работы В.И.Чупрова, Ю.А.Зубок, Р.А.Логу; проблемы трансформации жизненных ценностей рассматриваются в работах Н.И.Лапина, Ф.М.Бородкиной, Л.Л.Рыбцовой, Н.А.Никандрова и некоторых других. Особенности молодежи как социально-демографической группы раскрыты в публикациях Н.В. Андреенковой, В.Н.Боряза, С.Н.Иконниковой, И.М.Ильинского, И.С. Кона, В.С.Степина, Л.Я.Рубиной и других. Методами социологических исследований проблем социализации молодежи посвящены работы Орлова А.С., Патрушева В.Д., Соколова Э.В., Попова В.Г., Шпака Л.Л. и других. В Республике Башкортостан отдельные аспекты социализации молодежи в современных условиях затрагиваются в работах А.А.Ахмадеева, Дж.М. Гилязитдинова, Ю.Н.Дорожкина, С.В.Егорышева, Р.И.Ирназарова, А.Б.Курлова, Р.М.Тухватуллина, Ф.С.Файзуллина, Ф.Г. Хайруллина, Л.А.Ширяева и некоторых других.

В 90-е годы усилился интерес российских исследователей к научному осмыслению проблем социализации молодежи и жизненных установок, мотивов трудовой деятельности, ее ценностных ориентаций. В частности, можно отметить такие общероссийские и республиканские исследовательские проекты в этом направлении, как: «Динамика ценностных ориентаций молодежи России 20 века» (руководитель

профессор В.Т. Лисовский); «Социальное развитие молодежи» (руководитель профессор В.И. Чупров); комплексное исследование молодежи в Республике Башкортостан - «Мониторинг молодежных проблем», осуществленный в 1990-1999 г.г. группой социологов БашГУ; исследование 2000-2001 г.г. «Социально-экономическое положение молодежи в Республике Башкортостан», проведенное Отделом социологических исследований Института социально-экономических исследований Уфимского научного центра РАН. Однако проблемы социализации молодых работников промышленных предприятий в условиях трансформации общества изучены еще недостаточно. Высокая степень актуальности, недостаточная разработанность проблемы социализации именно молодых работников промышленных предприятий, формирования их ценностей и социальных установок послужили причинами выбора темы диссертационной работы.

Объектом диссертационного исследования выступает процесс социализации молодых работников промышленных предприятий в современном российском обществе.

Предметом исследования являются особенности процесса социализации молодых работников промышленных предприятий в условиях трансформации и социализирующее воздействие на них институтов труда и трудового коллектива.

Цель и задачи работы. Целью диссертационного исследования является комплексный теоретико-прикладной анализ специфических особенностей процессов первичной и вторичной социализации, в частности, трудовой, что позволяет раскрыть существующие закономерности прохождения процесса социализации молодых работников промышленных предприятий в условиях современного российского общества. Особое внимание уделяется проблеме формирования ценностей и базовых установок индивида. В соответствии с указанной целью **основными** задачами исследования являются:

- анализ теорий социализации и механизмов формирования социально-психологических качеств личности, в частности, ее ценностей и базовых социальных установок в процессе социализации;

- изучение сущности и содержания ценностей и базовых индивидуальных установок (в особенности отношения к труду), обусловленного взаимодействием их структурных компонентов с учетом социализирующего воздействия меняющейся социальной среды;

- уточнение и конкретизация совокупности факторов, действующих на процессы формирования ценностей и базовых социальных установок личности молодого работника;

- анализ изменений, происходящих в системе ценностей и базовых социальных установок личности в современном российском обществе в ходе трудовой деятельности молодых работников промышленных предприятий;
- выработка рекомендаций, направленных на оптимизацию процесса социализации молодых работников промышленных предприятий, получение информации прогнозного характера о влиянии социализирующих факторов на личность в процессе трудовой деятельности.

Теоретическая и методологическая основа исследования. Теоретико-методологической основой диссертационного исследования явились диалектический подход к анализу динамики процесса социализации, теории структурного функционализма, социального бихевиоризма, а также отраслевые социологические теории: «социология молодежи», «социология труда», в которых нашли отражение нормативный и адаптивистский подходы.

Эмпирическая база исследования. Основу эмпирической базы работы составляет собственное исследование автора, проведенное в 2002 г., в рамках которого было опрошено 433 человека - молодых работников промышленных предприятий г. Уфы, в том числе УМПО, заводов Промсвязь, Уфимкабель, УЗЭМИК, Уфахимпром; ЖБЗ, БЭТО. В ходе исследования были опрошены молодые рабочие, служащие и управленческие работники в возрасте 18-35 лет. Сбор информации осуществлялся по производственной выборке. В качестве базовых контролируемых признаков стратификации выступали - возраст, пол и стаж работы.

В качестве источников вторичной информации использовались результаты эмпирических исследований Всероссийского Центра изучения общественного мнения, опубликованные в ежемесячнике «Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены» (2000-2003 годы); результаты исследования трудовых отношений и факторов, влияющих на их оптимизацию, проведенного Институтом социологии РАН в 2000 году; а также результаты мониторинга (1991-1999 г.г.) по проблемам молодежи в Республике Башкортостан, проведенного Институтом социально-экономических исследований УНЦ РАН и кафедрой социологии Башкирского государственного университета по заказу Госкомитета РБ по делам молодежи, в которых автор принимал непосредственное участие в 1995-1999 г.г. Помимо этого в работе использованы данные статистики по динамике молодежи, занятой в сфере материального производства, периодики, сети Интернет.

На основе проведенного исследования в диссертации сделаны теоретические выводы и сформулированы практические рекомендации по оптимизации трудовой социализации, которые составляют научную новизну диссертации. Основные элементы научной новизны могут быть представлены в виде следующих тезисов:

- раскрыта специфика формирования социально-психологических качеств личности и, в частности, ценностей и базовых установок, способных выступать детерминантами поведения личности, которая заключается в своеобразии индивидуальных способностей к усвоению и реализации социального опыта, проявляемых в поведенческих реакциях субъекта;
- определена специфика протекания вторичной социализации у молодых работников промышленных предприятий в современных условиях развития российского общества, которая выражена в существовании проблемы соотнесения декларируемых целей социализации, претерпевающих серьезные изменения, и интернализацией их молодыми работниками предприятий;
- аргументировано, что процессы первичной и вторичной социализации в условиях трансформации общества в значительной мере противоречат друг другу; при этом в первичной социализации в силу влияния семьи и школы высок удельный вес ценностей и установок, характеризующихся как «советские», а во вторичной — наоборот, «рыночного типа»; на все эти процессы накладывает отпечаток снижение жизненного уровня, угроза потери работы и отсутствие надежных жизненных перспектив;
- обосновано, что роль и значение институтов труда и производственного коллектива в процессе вторичной социализации снизилась по сравнению с советским периодом развития России, что в первую очередь связано с отчуждением людей от результатов труда и девальвацией нравственных ценностей общества, повлиявшим в значительной степени на изменение такой базовой индивидуальной установки, как отношение к труду;
- выявлено, что соотнесение содержания основных ценностей в конкретных базовых индивидуальных установках в различных возрастных группах молодых работников промышленных предприятий представляет одну и ту же модель, тем не менее, сходное содержание социально-психологических качеств отнюдь не детерминирует единообразную направленность индивидуальных установок (что проявляется, в частности, в специфике структурного компонента базовых социальных установок - поведенческой готовности); базовые установки положительного/отрицательного отношения к работе зависят от личного мнения молодых работников относительно оплаты труда, а материальное благополучие в сознании

молодых работников слабо ассоциируется с добросовестным и честным трудом;

- установлено, что изменения макросоциальных факторов оказывает противоречивое влияние на систему ценностей, направленность базовых индивидуальных установок в сфере труда и трудовых взаимоотношений молодых работников промышленных предприятий, при этом важнейшими из них являются коллективистские и индивидуалистические ориентации работников на труд и трудовые отношения в коллективе.

Теоретическая значимость работы выразилось в теоретических выводах о сущности процесса социализации, его особенностях в условиях современного российского общества; в раскрытие особенностей механизма формирования ценностей и базовых социальных установок личности в процессе социализации; об их содержании и особенностях, проявляющихся в процессе как трудовой деятельности, так и в многочисленных социальных практиках индивидов, что было выявлено на основе анализа соотнесения структурных компонентов базовых индивидуальных установок молодых работников с различным трудовым стажем на промышленных предприятиях. Основные положения диссертации могут быть использованы для дальнейшей разработки данной темы.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в исследовании актуальных проблем социализации личности, связанных с особенностями трансформационного периода, переживаемого российским обществом. Полученные выводы позволяют определить содержание социально-психологических качеств личности, ее ценностей и установок, индивидуальной направленности для получения практической информации, которая может быть использована для разработки прогнозов реального поведения личности в трудовом коллективе и в обществе в целом. Результаты исследования могут найти применение в преподавании социологии и специальных курсов: социологии личности, молодежи, девиантного поведения, труда, социальной психологии, методологии и методики социологических исследований, измерение и анализ данных в социологии. Помимо этого практическая значимость работы выражается и в применении математических методов при анализе социально-психологических качеств личности.

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертационного исследования были представлены на международных, всероссийских, республиканских и межвузовских научных и научно-практических конференциях, проводившихся в г.Уфе в 1999-2002 годах, а также использованы в преподавательской деятельности.

Цель и основные задачи, представленные в диссертационном исследовании, определили структуру работы, которая состоит из введения, двух глав, четырех параграфов, заключения, списка использованной литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, анализируется степень ее научной разработанности, определяются цель, задачи, теоретико-методологическая и эмпирическая базы исследования, раскрывается научная новизна и практическая значимость работы.

В первой главе «Теоретико-методологические основы исследования процесса социализации молодых работников» анализируются основные социологические теоретические и методологические подходы, актуализирующие внимание на изучении значимых аспектов онтогенетического процесса социализации индивида. Значительная часть главы посвящена теоретико-концептуальному анализу процесса социализации в рамках интегративной социологической парадигмы

В первом параграфе главы «Основные теории и методологические принципы изучения проблемы социализации молодых работников промышленных предприятий» понятие «социализация» рассматривается как часть классического социологического дискурса, что нашло отражение в многочисленных исследованиях, посвященных данной проблематике, освещен генезис данного понятия. Анализируются различные подходы к проблеме социализации, которые нашли отражение в работах ученых различных школ и направлений социологии. В работах символических интеракционистов (в особенности, Дж.Мида) определение социализации частодается в терминах «передачи культуры» или культурной трансмиссии. Дж.Чайлд, под социализацией понимал процесс, посредством которого общество формирует последующее поколение людей согласно образцам, предписанным культурой данного общества. Современная концепция социализации была сформулирована во многом благодаря П.Сорокину, Т.Парсонсу, В.А.Ядову. В частности, социализация по П.А.Сорокину формирует «мозаичную душу» каждого индивида, которая выступает отражением и результатом характера социальной группировки. У Т.Парсонса, приобретение «актором» посредством социализации комбинации образцов ценностных ориентаций является важной функцией фундаментальной ролевой структуры и господствующих ценностей социальной системы. В.А.Ядов отмечает, что именно посредством социализации формируется индивидуальная идентичность, благодаря этому

индивиду выступает субъектом деятельности, сфера активности которого социально обусловлена.

С середины 60-х годов XX века изучение проблемы социализации в российской науке принимает более систематический и глубокий характер. Большое значение для разработки проблем социализации личности имели исследования А.Н.Леонтьева, М.Н.Руткевича и других. И.С. Кон рассматривал социализацию через призму поколенческой проблематики и возрастных изменений, связанных с динамикой жизненного цикла индивида. В советской науке доминировал подход, в рамках которого социализация определялась как приобщение субъекта к ценностям общества, класса, как включение его в систему общественных отношений.

Теоретическое значение для диссертационного исследования имели , работы А.С.Ахиезера, Т.И.Заславской, А.Г.Здравомыслова, Ю.А.Левады, Г.В.Осипова, Ж.Т.Тощенко и других ученых. Отдельным аспектам социализации молодых работников, а именно, включению молодых людей в трудовую жизнь, интеграции молодежи в социальные структуры, уделяли внимание в своих работах В.Н.Шубкин, Л.Н. Коган, Н.А.Аитов.

В 80-е - 90-е годы издается множество работ, посвященных ряду проблем, так или иначе связанных с процессами социализации, что было вызвано радикальными преобразованиями, происходящими во всех сферах российского общества. Характерной особенностью работ этого периода являлось положение относительно двустороннего характера процесса социализации, заключающегося не только в усвоении субъектом социального опыта, но и в возможности активной его деятельности, его включения в социальную среду. К работам, посвященным проблематике трудовой социализации, данного периода можно отнести труды М.Х.Титмы, Э.А.Саара, Б.С.Павлова, В.И.Чупрова, В.Т.Лисовского, Г.Е.Зборовского, И.М.Ильинского, Л.Я.Рубиной и ряда других ученых. В главе подчеркивается, что вклад российских социологов особенно значителен в вопросах социализации в трансформирующемся обществе. В трудах ученых Башкортостана раскрыт ряд особенностей процесса социализации в республике, в частности, отмечаются следующие своеобразия: более медленное, чем в России в целом, вытеснение ценностей советского периода и распространение западных, сохранение межнационального согласия и другие.

В параграфе раскрывается методологическая основа изучения процесса социализации, которую составили следующие принципы: нормативный (или регулятивный) подход, предоставляющий возможность анализа совокупности внутренних императивов, приобретаемых личностью в

процессе социализации. Сущность подхода заключается в изучении социализирующего воздействия системы социальных норм, которое, собственно, и определяет поведение личности. В исследовании был использован системный подход к анализу структуры процесса социализации, позволяющий выделить социально-значимые элементы этого процесса, определить характер их взаимосвязи и т.д. Показано, что в рамках системного подхода целесообразен анализ процесса социализации как составного элемента общественных отношений, его специфических особенностей, определяемых его внутренними свойствами. В параграфе обосновывается необходимость использования аксиологического (ценностного) подхода, позволяющего раскрыть содержание системы ценностных ориентации личности, сложившихся в результате интернализации ее социально-структурированных знаний, ценностей, образцов поведения, позволяющего выявить характер социализирующего воздействия общества; адаптивистский подход, раскрывающий механизмы приспособления личности к системе общественных отношений, ценностей, традиций, социальных норм, правил, образцов, обычаев и т.д., действующих в обществе. Особое внимание в диссертационном исследовании уделяется социальной адаптации, что обусловлено спецификой предмета социологической науки, изучению адаптации молодых работников к условиям производственной среды, раскрывается диалектический характер механизма адаптации, проявляемый, в частности, во взаимодействии генотипа и фенотипа индивида в общем процессе социализации личности.

В диссертации показано, что необходим комплексный подход к изучению процесса социализации индивида, охватывающей различные аспекты взаимоотношений между микро- и макроуровнями социального анализа. Процесс социализации необходимо изучать в совокупности с рядом близких социальных процессов, таких как: интернализация, адаптация, экстернализация и другими.

Большинство исследователей рассматривают категорию «социализация» как процесс взаимодействия субъекта и окружающей среды, в ходе которого происходит познание окружающего мира и усвоение социальных ценностей, ролей и функций. Социальная же среда в качестве основных элементов включает макросреду - общество в целом, и микросреду - непосредственное социальное окружение.

Во втором параграфе «Проблемы взаимодействия первичной и вторичной социализации молодых работников промышленных предприятий» рассматриваются теоретико-концептуальные проблемы первичной и вторичной социализации молодых работников промышленного

предприятия. В главе освещаются общие вопросы социализации и специфика первичной и вторичной социализации. Социализация личности является двусторонним процессом, в ходе которого происходит, с одной стороны, усвоение и дальнейшее развитие индивидом социально-культурного опыта, включающего в себя совокупность ценностей, норм, установок, образцов поведения, присущих данному обществу, социальной группе; с другой стороны, процесс активного воспроизведения их индивидом благодаря активной деятельности, включения в социальную среду. В процессе интернализации индивидом социального опыта, а не через пассивное его усвоение, происходит формирование социально-психологических качеств, которые индивид экстернализирует в своей социальной активности, жизнедеятельности в целом.

В диссертации особое внимание уделяется соотнесению процессов первичной и вторичной социализации, благодаря чему происходит радикальная трансформация субъективной реальности индивида, что в свою очередь способствует возникновению в ходе социализации «ролевых дистанций», которые в ряде случаев приводят к недостаточно оформленной идентичности.

В главе обосновывается положение о том, что деятельность индивида в обществе регулируется, в конечном итоге, не посредством норм, а через их оценку, что может быть отражено в степени интернализации той или иной нормы индивидом. Таким образом, одной из важнейших задач социализации является формирование системы внутренней регуляции поведения личности, которая обусловлена соответственным содержанием социальных качеств личности.

Благодаря знаниям как результату усвоения индивидом социального опыта, формируются социальные ценности и установки, которые содержат цели человеческой деятельности, выражают предрасположенность личности (диспозицию), при выборе того или иного конкретного действия. Социальные ценности и установки определяют выбор личностью мотива деятельности. Занимая центральное место в мотивации, они представляют собой некий стержень, на который нанизаны как критерии, используемые индивидом при каждом отдельном акте выбора вида деятельности, так и оценки его совместимости с существующей системой общественных отношений.

Использование для изучения ценностей и социальных установок диспозиционной модели регуляции социального поведения личности В.А.Ядова позволяет сосредоточить внимание на базовых социальных установках, формирующихся через освоение индивидом духовных

ценностей общества и реализующихся в социальной деятельности, в том числе в сфере труда. Обладая сложной структурой (аффективный, когнитивный и поведенческий компоненты), базовые социальные установки личности несколько отличаются от элементарных и социальных фиксированных установок.

В работе на материалах социологических исследований анализируется социализация молодежи. Молодежь, являясь специфической социально-демографической группой, выступает наиболее динамичной частью общества и обладает особенностями социальными характеристиками. Молодые работники промышленных предприятий рассматриваются в работе как своеобразная подгруппа молодежи, работающая в сфере промышленного производства и завершающая социализацию в процессе трудовой деятельности. В ходе исследования молодых работников промышленных предприятий было выделено четыре основные подгруппы: 1) 18-20 лет, молодые люди впервые выходящие на рынок труда (стаж работы не более 2-х лет), что сопровождается низким образовательным и профессиональным статусом, отсутствием опыта работы и т.д.; 2) 21-24 года, большинство лиц в этом возрасте находятся в периоде получения специального образования (стаж работы 3-5 лет); 3) 25-29 лет, в этом возрасте молодые люди уже вовлечены в трудовые отношения (стаж работы 6-10 лет), обладают определенным социальным статусом; 4) верхняя граница молодежного возраста 30-35 лет - лица, имеющие, как правило, довольно богатый опыт работы (стаж работы 11 лет и выше), способствующий карьерному росту и соответственно продвижению по статусной иерархии. При этом социализация рабочих, управленческих кадров и рядовых служащих в производственных коллективах имеет свои особенности. Следует отметить, что верхнюю границу молодежного возраста различные специалисты определяют по-разному - 35 лет, 30 лет и ниже. В диссертации верхняя граница молодежного возраста определена в 35 лет для раскрытия специфики вторичной социализации.

В диссертации показано, что особенности первичной социализации молодых работников во многом детерминированы социальным статусом семьи, включающим и материальное положение, что проявляется в специфике практикуемых социализационных техник, в частности, в отсутствии мотивации применяемых санкций, частоте их применения и т.д. Особенность же вторичной социализации представителей данной социальной группы заключается в специфике взаимодействия, осуществляемого в рамках трудового коллектива промышленного предприятия как одного из основных институтов социализации, в

формировании индивидуальной идентичности. В работе подчеркнута детерминирующая роль первичной социализации, которую она играет при формировании социальных качеств личности. Однако в ходе вторичной социализации, в частности, трудовой указанные качества могут претерпевать существенные изменения в силу происходящих в современном российском обществе глобальных преобразований.

В главе раскрывается механизм взаимодействия завершения первичной социализации и протекания вторичной социализации. Они в определенной мере всегда взаимодействуют противоречиво. В связи с трансформацией противоречивость взаимодействия первичной и вторичной социализации усиливается. Это в значительной мере предопределяет противоречивый характер ценностей и установок молодых работников.

Анализируя ситуацию, сложившуюся в обществе, в параграфе показывается, какие структуры и отношения воспроизводятся молодежью в результате социализации и проявляются в содержании индивидуальных социальных качеств. Какие ценности и нормы могут выступать ориентирами для современной молодежи, с чем или с кем она себя идентифицирует в процессе социализации — все это окажет влияние на развитие как самой молодежи как социальной группы, так и общества в целом.

Глава 2 «Особенности духовной и трудовой социализации молодых работников в условиях трансформации общества» состоит из двух параграфов. В данной главе анализируется формирование ценностей и структурных компонентов базовых установок в результате социализирующего воздействия на индивида институтов и агентов. Социальные ценности и установки (в том числе и отношение к труду) формируются в ходе первичной социализации, результатом которой выступает так называемая «базовая личность», то есть совокупность типичных личностных черт, характерных для людей, прошедших процесс социализации в одних и тех же условиях. Очевидна детерминирующая роль первичной социализации, которую она играет при формировании социальных установок. В ходе вторичной социализации, в частности, трудовой, социальные ценности и установки «базовой личности» могут претерпевать существенные изменения.

В первом параграфе «Формирование духовных ценностей и установок молодых работников в процессе социализации в современном российском обществе» показано, что проблема формирования ценностей и базовых установок личности имеет большое значение в процессе трансформации российского общества, что на формирование духовных ценностей и установок наибольшее влияние

оказывают: кризис общества, низкий уровень жизни, многообразие форм собственности и типов предприятий, отношение работодателей и другие факторы.

В параграфе рассмотрена теоретико-концептуальная схема формирования базовых ценностей и социальных установок индивида. Формирование структурных компонентов базовой установки происходит посредством различных форм обучения (вследствие чего возникают стимулы к генерализации и дифференциации) и обусловлено особенностями социального восприятия (перцепции) индивида и качеством предлагаемой ему когнитивной и социальной стимуляции, так как он придает собственное значение различным образцам поведения, и моделям взаимодействия, определяя, насколько данная форма поведения является эффективной для достижения определенных целей, какие санкции сопутствуют данному поведению.

Структурные компоненты ценностей и социальных установок определенным образом соотносятся друг с другом. В параграфе рассматриваются формы проявления этого соотнесения в поведении индивида, его деятельности, возможные их (компонентов) изменения под воздействием ряда социальных факторов. Идеальная форма этого соотнесения проявляется в состоянии равновесия, а многочисленные формы отчуждения индивида от общества - в возможном дисбалансе структурных компонентов социальных установок, в возникновении предубеждений.

Направленность когнитивных реакций в базовых установках индивида в наибольшей степени предопределена индивидуальной системой ценностей. Совокупность ценностей является своеобразным критерием для оценки индивидом «инструментальности» тех или иных его поступков в различных условиях. И российские, и зарубежные исследователи установили тот факт, что если в системе индивидуальных ценностей доминируют ценности эгоистические, индивидуальная оценка «инструментальности» поступка основывается на собственной выгоде. Если же в индивидуальной системе ценностей доминируют ценности альтруистические, то в этом случае оценка «инструментальности поступка» происходит на основе возврений, принимающих в расчет мнения других в процессе интеракции.

Особенно значимо то, способно ли современное молодое поколение к социальному новаторству, готово ли оно явиться не только объектом интеграционных стратегий (направленных на формирование социальных качеств молодых людей посредством действия агентов и использования

определенных императивов социализации), но и субъектом, во многом обуславливающим направленность данного процесса.

Новые условия жизни, новые требования являются естественным фоном для повседневных практик, действий молодежи. Эти условия, радикально отличающиеся от условий социализации, формирования поведения старшего поколения, ставят подчас совершенно иные жизненные задачи, цели, притязания, приоритеты поведения представителей нового поколения. Таким образом, вследствие различных условий социализации содержание социальных качеств, а, следовательно, и направленность поведения молодого поколения либо вступает в противоречие с социальными качествами более старшего поколения, либо воспроизводит их.

Как на формирование социально-психологических качеств представителей нового поколения, так и на различные модели их поведения, оказывают влияние и многочисленные внешние факторы, к которым в первую очередь можно отнести специфический социально-исторический контекст общественных отношений. В частности, широкие возможности для новых форм деятельности, с одной стороны, и довольно узкий коридор профессиональной востребованности, с другой стороны; низкая ценность образования в первые годы реформ и образовательный бум, возникший в конце 90-х. При сравнении различных групп по степени присутствия актуальных жизненных ценностей обнаружилась схожесть в ответах групп "стаж работы 1-2 года" и "стаж работы 11 и более лет" (38.5% и 37.4% соответственно). Хотя особенности социализации представителей данных групп коренным образом отличаются друг от друга, тем не менее, существующие реалии явились естественными условиями социализации для первых и выдвинули объективные требования для реадаптации вторых, при этом и те и другие социализировались при существовании относительно стабильной системы интуициональных ценностей и норм (советских/постсоветских), в отличие от групп со стажем работы 3-5 лет и 6-10 лет.¹

¹ Социализация в советский период, как и на современном этапе, являлась и является целостным процессом, естественно функционирующими согласно сложившейся в обществе системы ценностей и норм, и, соответственно, способствовала адекватному восприятию этих ценностей и норм большинством граждан. Социализация же в постсоветский период (90-е годы) не представляет собой сколь-нибудь целостного образования, она носит парадоксальный характер, так как в ней, к примеру, поддержка рыночных преобразований сочтась с резким неприятием и осуждением субъектов этих рыночных отношений.

Нарастание противоречий между изменяющимся социально-экономическим поведением личности и ее прежними установками, рассчитанными на стабильную и благополучную жизнь; духовный кризис, снижение мотивации россиян к производительному труду, проявляемое в изменении базовых социальных установок работников, некоторых, социально-профессиональных групп, - все это выводит на проблему отчуждения как индивидуального, так и группового характера в современной России, возникающего в процессе социализации, либо являющегося результатом данного процесса.

В диссертации показано, что духовные ценности и установки молодых работников сложны и противоречивы, как сложна и противоречива современная реальность. Они сочетают в себе ценности и установки советского периода и общества, основанного на рыночной экономике. В ценностях и установках наличествуют коллективистские и индивидуалистические элементы. Установка на служение Родине, обществу сочетается с установкой на личную выгоду.

Во втором параграфе «Формирование установок молодых работников промышленных предприятий- в сфере труда в трансформирующемся обществе» отмечается, что в структуре личности конкретного индивида трудовая деятельность может и не являться смыслообразующей доминантой, однако в этом случае пришлось бы говорить о преобладающей негативной динамике личности, а не о развитии, поскольку общее развитие личности коррелирует с развитием в труде. Рассматривается роль института труда в формировании ценностей и установок в отношении к труду и трудовой деятельности.

Вопросы включения рабочей молодежи в трудовую деятельность являются сегодня в высшей степени актуальными для всего промышленного производства. Это, во-первых, обусловлено необходимостью приведения в действие неиспользованных социальных резервов с целью повышения эффективности производства; во-вторых, необходимостью привлечения в сферу материального производства молодых кадров. С переходом к рыночным отношениям, кризисом всех сфер жизнедеятельности общества, в том числе и материального производства, вопрос о кадровой политике на промышленных предприятиях встал очень остро. До начала перестройки (1985 г.) в сфере материального производства трудилось абсолютное большинство экономически активной молодежи (80%), в том числе 36% в промышленности. Начавшаяся с этого времени тенденция к сокращению численности лиц молодого возраста, занятых в производственных отраслях, продолжает усиливаться и приняло, по мнению многих исследователей,

угрожающие размеры. Тем не менее, к концу 90-х годов в промышленности продолжала работать, примерно пятая часть занятой молодежи.² Низкая заработная плата, необеспеченность приемлемыми условиями труда, тяжелый физический труд, отсутствие социальных инфраструктур, перспектив карьерного и профессионального роста, низкая статусная позиция рабочего в обществе - все эти и многие другие факторы повлияли на отток молодых работников с промышленных предприятий.

В диссертации рассматривается специфика содержания социальных качеств личности молодого работника как субъекта трудовых отношений, с одной стороны, и промышленных предприятий как поля, где наблюдается многообразие процессов взаимосвязей и взаимодействия старых и новых социокультурных ценностей, основным проявлением которых является взаимосвязь "советского" и "постсоветского", с другой.

В работе раскрывается соотношение специфики завершения первичной социализации и особенностей вторичной социализации, их взаимодействия, элементов совпадения и противоречивости.

Трудовая социализация молодых работников разного возраста и стажа работы проходит неодинаково. Морально-психологические издержки работников со стажем работы 1-2 года при достижении поставленных целей не сопровождаются таким психологическим стрессом, как для представителей более старшего поколения, опирающегося еще на опыт советского периода жизни. Очевидно, что большинство опрошенных (особенно «старших» возрастов — 25-35 лет) пока не в состоянии успешно адаптироваться к новым реалиям. Так по результатам опроса 31% молодых людей со стажем работы 6-10 лет и 35.1% со стажем работы более 11 лет отметили, что переход к рыночным отношениям ухудшил в той или иной степени их материальный достаток. В то время как этот показатель в группах «стаж работы 1-2 года» и «стаж работы 3-5 лет» соответственно равен 24.4% и 23.2%. Таким образом, можно отметить, что группы молодых людей «старшего» возраста ориентированы в большей степени на реализацию стратегий «выживания», а не «достижения». Более того, практически четверть молодых людей в возрасте 18-24 года имеют такую же ориентацию.

Выдвинутые гипотезы о содержании и направленности базовых индивидуальных установок позволили раскрыть основные тенденции их формирования в рамках вторичной, в особенности трудовой, социализации на промышленных предприятиях. В частности, был сделан вывод о сходном

² См.: <http://socio.rin.ru//ecsocman.edu.ru>.

содержании социальных качеств молодых работников. В содержании качеств молодежи в высокой степени присутствуют прагматизм, стремление к материальному достатку, что отражает как особенности социальных реалий, так и примерно одинаковое понимание молодыми людьми жизненных перспектив. Однако релевантная когнитивная и социальная стимуляция, предлагаемая индивидам в процессе первичной социализации, интерпретируется ими в соответствии с индивидуальными способностями к генерализации, дифференциации и т.д. Таким образом, казалось бы, сходное содержание социально-психологических качеств не детерминирует единообразную направленность индивидуальных установок (что проявляется, в частности, в поведенческой готовности структурного компонента базовых социальных установок).

Несмотря на выявленную в ходе анализа установки отношения к труду у большинства респондентов общую склонность к реализации «стратегии выживания», тем не менее, можно сделать вывод, что реализация данной стратегии будет проходить во всех группах по-разному, что зависит, прежде всего, от особенностей их социализации, а также возможной ресоциализации. Помимо этого, установлено, что с возрастом все больше респондентов воспринимают работу лишь как источник средств к существованию. Молодые работники более оперативно реагируют на открывающиеся новые возможности, обусловленные спецификой общественных отношений в современных условиях развития России, а также выше по сравнению с работниками старшего возраста оценивают содержательные стороны труда.

На направленность установки "отношение к труду" в немалой степени оказывают влияние многочисленные социокультурные факторы. Среди этих факторов, являющихся составляющими общей мотивации труда, в первую очередь, были выделены следующие: дисциплина труда; трудовая активность; взаимоотношения в коллективе; организация труда. Учитывая высокую значимость социокультурных факторов, оказывающих влияние на отношение к труду, особое внимание следует уделять развитию творческой активности молодых работников, инициативности и ответственности в принятии решения. Хотя 58,8% молодых людей в ходе исследования отметили, что в той или иной степени принимают участие в решении вопросов жизни и работы трудового коллектива, рейтинговая позиция оценки этой составляющей в структуре мотивов низкая (10-11 место). Молодые люди осознают, что проявляемая ими активность носит лишь номинальный характер, обусловленный спецификой реализуемых тех или иных моделей поведения в рамках формально-закрепленных ролей, не влияя

при этом на принятие конкретных управленческих решений по изменению характера трудовой деятельности, модернизации трудового процесса и т.п.

В ходе анализа было отмечено, что в условиях рыночной экономики колlettivizm, социальность труда вытесняются экономическим индивидуализмом. Однако «советские» факторы продолжают действовать из-за неукоренности цивилизованных рыночных отношений, а также вследствие остающихся в силе традиционных социальных норм, таких как: товарищество, взаимопомощь, внутригрупповая сплоченность коллектива и т.п. Одним из таких факторов являются взаимоотношения между руководством и подчиненными. В ходе исследования выявлено, что на промышленных предприятиях продолжают доминировать патерналистские отношения между руководителями и подчиненными.

Было установлено, что актуализация проблемы справедливости обусловлена изменением положения заработной платы молодых работников на большинстве предприятий. Размер зарплаты во многом стал определяться положением предприятия на рынке сбыта, а не конкретным трудом рабочего, что идет вразрез с привычными стереотипными ориентациями рабочих на гарантированную заработную плату вне зависимости от результатов деятельности предприятия. Однако надо отметить, что трансформация наложила отпечаток на структуру мотивации трудовой деятельности³. Влияние на мотивы труда молодых работников оказывает общее кризисное состояние в экономике, представляется, что по мере выхода из кризиса иерархия мотивов трудовой деятельности, вероятно, может измениться.

В диссертации подчеркнуто, что современные молодые работники обладают достаточным потенциалом адаптационных возможностей к рыночным условиям занятости и жизни в целом. По ряду показателей отношения к труду (стремление к самореализации, уверенность в востребованности на рынке труда) молодые работники (18-24 года) более приближены к рыночной модели отношения к труду, чем представители более старших возрастных групп.

В главе делается вывод о дальнейшем совершенствовании исследования социализации молодых людей. Выявлено необходимость разработки специальной методологии и методики изучения социализации, в частности, базовых индивидуальных установок.

³ См.: Молодежь сферы материального производства Республики Башкортостан. – Уфа: Гилем. 2003; Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований)/Под ред. А.Л.Темницкого. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2000.

В результате теоретико-прикладного анализа эмпирического материала сформулированы следующие рекомендации, направленные на решение значимой социокультурной задачи: 1) выявить сложившиеся в общественном мнении представления о престижности видов профессиональной деятельности, в частности, о профессии рабочего, исследовать возможные стереотипы представлений молодежи относительно востребованности отдельных профессий и специальностей на рынке труда, и определить возможные тенденции в трансформации данных стереотипов, создать информационную базу для прогнозирования данных тенденций; 2) изучить мотивационную основу трудовой . деятельности молодых работников промышленных предприятий согласно методики способной оптимизировать как наиболее продуктивную работу производственных коллективов, так и эффективно вести работу с кадрами на предприятиях; 3) осуществлять регулярные исследования оценки основных социокультурных типов отношения молодых работников промышленных предприятий к труду, что позволит оказывать более направленную поддержку соответствующим социальным группам населения и повышать надежность прогнозов динамики содержания социальных качеств молодых людей и их намерений и предпочтений, реализуемых в поведенческих стратегиях; 4) квотирование на предприятиях рабочих мест для молодежи в связи с предстоящим подъемом экономики; профессионализации образования; 5) повышение заработной платы молодым работникам, создание более широких возможностей молодым работникам для получения среднего специального и высшего образования, увеличение мест на бесплатную учебу; 6) в планах стратегии предприятия и управления персоналом предусматривать возможность повышения профессиональной квалификации и карьерного роста молодых работников; 7) разработка учеными моделей вторичной социализации для молодых работников предприятий: а) государственных; б) акционерных; в) частных; 8) по мере роста прибылей предприятий постепенно восстанавливать элементы социальной инфраструктуры; 9) необходимо в масштабе страны и республики разработать и настойчиво внедрять меры по восстановлению и развитию значимых позитивных ценностей: любовь к Родине, учет общественных интересов, коллективизм (в сочетании с индивидуализмом и предприимчивостью), высокое значение имиджа рабочей профессии и труда и другие.

В заключении диссертации подведены основные итоги проведенного исследования, сделаны теоретические выводы и даются практические рекомендации, основанные на эмпирических данных, относительно

сущности и особенностей процесса социализации молодых работников в условиях трансформации.

Основное содержание работы отражено в следующих публикациях:

1. Винограденко Г.Г. К вопросу о девиантном поведении подростков. /Общее и особенное в реформировании системы социальной защиты населения в странах СНГ, Российской Федерации и Республике Башкортостан. Тезисы международной научной конференции. — Уфа, 1998.-С.109-110.
2. Винограденко Г.Г. Значение применения элементов психоанализа в системе социальной защиты населения (на примере Германии)./ Общее и особенное в реформировании системы социальной защиты населения в странах СНГ, Российской Федерации и Республике Башкортостан. Тезисы международной научной конференции. - Уфа, 1998. - С. 107-108.
3. Винограденко Г.Г. О понятии социальной реальности в контексте процесса вторичной социализации личности/Общее и особенное в трансформации социальной сферы общества в странах СНГ. Тезисы международной научной конференции. - Уфа, 2001. - С.128-130.
4. Винограденко Г.Г. К вопросу о формировании структурных компонентов нравственных социальных установок./Национальные проблемы трансформации общества в странах СНГ: Материалы международной научной конференции. - Уфа: РИО БашГУ, 2003. - С.282-292.
5. Винограденко Г.Г. Отношение к труду молодых работников промышленных предприятий: эмпирический анализ./ Материалы пятой республиканской научно-практической студенческой конференции. - Уфа: РИО БашГУ, 2003. - С.26-33.
6. Винограденко Г.Г. Общая характеристика мотивационной составляющей трудовой деятельности молодых работников промышленных предприятий. /Материалы пятой республиканской научно-практической студенческой конференции. - Уфа: РИО БашГУ, 2003. - С.34-41.
7. Винограденко Г.Г. О сущностных особенностях процесса социализации личности. /Материалы пятой республиканской научно-практической конференции молодых ученых. - Уфа: РИО БашГУ, 2004. - С.36-41.
8. Винограденко Г.Г. Проблема отчуждения: теоретические основы исследования. /Материалы пятой республиканской научно-практической конференции молодых ученых. — Уфа: РИО БашГУ, 2004. - С.42-49.

Винограденко Герман Геннадьевич

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ
МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

*Лицензия на издательскую деятельность
ЛР № 021319 от 05.01.99 г.*

Подписано в печать 26.01.2004 г. Бумага офсетная. Формат 60x84/16.
Гарнитура Times. Отпечатано на ризографе.
Усл. печ. л. 1,38. Уч.- изд.л. 1,52. Тираж 100 экз. Заказ 62.

*Редакционно-издательский отдел
Башкирского государственного университета
450074, РБ, г. Уфа, ул. Фрунзе, 32.*

*Отпечатано на мажистильном участке
Башкирского государственного университета
450074, РБ, г. Уфа, ул. Фрунзе, 32.*

€ · 2217

РНБ Русский фонд

2004-4
18135