



005010680

На правах рукописи

Богачев Станислав Николаевич

**Социально-трудовая адаптация в условиях социально – экономической
трансформации современного российского общества (на примере
Архангельского филиала ОАО «Ростелеком»)**

Специальность 22.00.04 - социальная структура,
социальные институты и процессы

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

2 ФЕВ 2012

Санкт-Петербург - 2012

Работа выполнена на кафедре социологии и социальной работы
Северо-Западного института
ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации»

Научный руководитель	доктор философских наук, профессор Клюев Анатолий Владимирович
Официальные оппоненты	доктор социологических наук, профессор Овчинников Олег Владимирович кандидат социологических наук, доцент Кошкина Светлана Геннадьевна
Ведущая организация	Санкт - Петербургский Государственный технологический институт (технический университет)

Защита состоится 21 февраля 2012 г. в 15 часов на заседании диссертационного совета Д 212.008.08 при ФГАОУ ВПО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова» по адресу: 163002 г. Архангельск пр. Ломоносова д. 2 ауд. 206.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке ФГАОУ ВПО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»: 163002, г. Архангельск, пр. Ломоносова, д. 4.

Автореферат размещен на официальном сайте ФГАОУ ВПО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова» (<http://narfu.ru>)

Автореферат разослан 19 января 2012 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат философских наук, доцент



Л.А. Морщихина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертации. Социальная адаптация является тем социальным феноменом, который требует постоянного социологического осмысления и мониторинга. Особую актуальность проблемы социальной адаптации приобретают в периоды социальной нестабильности и ускоренной трансформации общества. Значимым событием новейшей российской истории, кардинальным образом поменявшим вектор развития социальных процессов, явилось становление рыночной экономики. Такие серьезные изменения не могли не отразиться на социальных проблемах труда, восприятия их актуальности.

Под влиянием новых социально-экономических условий изменились не только виды трудовой деятельности, но и ее основания. Эволюционировали ценностные подходы, произошла трансформация самого общественного труда, потребностей, запросов, мотивов, появились новые виды социально-экономических отношений. Возникли ранее не существовавшие возможности трудовой мобильности, свобода выбора деятельности и т.д.

Все это предопределило особую роль социальной адаптации как связующего звена между социально-экономическими и социально-трудовыми процессами, а также поставило ее в положение одновременно и причины, и следствия происходящих трансформаций. Вместе с эволюцией социальной среды постоянно появляются новые грани, особенности и характеристики адаптационных процессов, требующие глубокого и постоянного научного анализа.

Особого внимания исследователей заслуживает социально-трудовая адаптация, представляющая собой особый вид социальной адаптации. Необходимо отметить, что изучению данного вида адаптации посвящено немало публикации и научных работ, в том числе вышедших в последнее время. Однако, на наш взгляд, в них не в полной мере раскрыта социальная природа трудовой адаптации, не реализован системный подход к анализу

данного явления, не проработаны методики изучения, позволяющие учитывать отраслевую и производственную специфику. В частности, недостаточно изученными остаются понятия, описывающие процесс социально-трудовой адаптации, такие как: адаптивный потенциал, адаптивные барьеры, результат адаптации и т.п. При анализе феномена социально-трудовой адаптации недостаточно реализован системный подход, отражающий процесс и его результат как систему.

Кроме того, требуют решения не только методологические, но и методические проблемы изучения феномена социально-трудовой адаптации в современных условиях. Например, малоизученными пока остаются вопросы методик измерения адаптированности, ее результатов, методологии оценки адаптивного потенциала, адаптивных барьеров, принципов воздействия для повышения эффективности адаптационных процессов и т.д.

Актуальным представляется социологический анализ социально – трудовой адаптации на макро-, мезо-и микроуровнях. Такой подход позволит показать ее отраслевую, производственную и региональную специфику, а также особенности социально-трудовой адаптации на предприятиях крупного и среднего бизнеса. Управленческое воздействие на процесс и результат социально-трудовой адаптации позволит, в конечном счете, повысить эффективность производства, удовлетворенность работников процессом и результатом труда.

Таким образом, изучение проблем социально – трудовой адаптации является актуальной и практически значимой темой. Важность исследуемой проблемы определяется ее недостаточной теоретической и практической разработанностью в рамках социологической науки в изменившихся социально – экономических условиях.

Состояние разработанности темы. Адаптация как приспособление биологических организмов к среде изучалась Ч. Дарвином, И.П. Павловым, А.А. Ухтомским, Р. Фоули, Ж.Б. Ламарком, И. Гердером, Г. Аубертом, А.И. Царегородцевым.

Основы изучения адаптации как социологической категории положили труды классиков социологической мысли - М.Вебера, Э.Дюркгейма, Т. Парсонса, В. Дильтея, Дж. Мида, Г. Блумера, И. Гофмана, А. Шюца и др.

Особенности социально – трудовой адаптации исследовали Ф. Тейлор, Э. Мейо, У. Мур, Ф. Ротлисбергер, А. Маслоу, Ф. Херцберг, В. Врум и др.

Значимый вклад в научную разработку исследуемой темы внесли зарубежные специалисты, как прошлого, так и настоящего: Г.С. Беккер, А. Уайтхед, А. Тоффлер, З. Фрейд, К. Маркс, Дж. Симпсон, Дж. Кейнс, Д. Гордон, Дж. Томпсон, В. Томас, В. Паретто, Т. Джонсон, К. Юнг, Дж. Хоманс, Г. Селье, Ч. Лидбитер, М. Пиоре, Р. Смит, Р. Холл, Дж. Селигмен, Х. Инглиш, Дж. Беннет и др.

В отечественной науке проблемы приспособления к новой среде затрагивались в работах Н.Я. Данилевского, А.И. Стронина, Л.И. Мечникова, Н.К. Михайловского, Н.И. Кареева и др.

В современной российской социологии изучением социальной и социально – трудовой адаптации занимались такие ученые как: К.М. Хайлов, В.Н. Шубкин, С.Д. Артемов, В.А. Ядов, В.А. Калмык, Т.Н. Вершинина, Л.Л. Шпак, И.А. Милославова, Э.С. Маркарян, О.Ю. Голуб, А.Г. Здравомыслов, Р.С. Григас и др.

В последние годы к изучению социальной и социально – трудовой адаптации в условиях современного российского общества обращались такие отечественные исследователи как: Е.М. Авраамова, Л.В. Бабаева, П.П. Великий, Л.А. Гордон, И.С. Дискин, Т.И. Заславская, П.С. Кузнецов, Н.М. Римашевская, М.В. Ромм, Т.А. Ромм, Е.В. Руденский, В.О. Рукавишников, Е.Г. Ясин, Л.В. Корель, П.М. Козырева, Н.Е. Тихонова, В.В. Петухов, Т.И.

Горина, А.С. Готлиб, М.А Шабанова, И.Ф. Девятко, Н.И. Лапин, В.С. Магун, Г.П. Бессокирная, А.Л. Темницкий и др.

Методологическую основу исследования составили положения и выводы, сформулированные в трудах отечественных и зарубежных ученых, общие положения социологии, экономической теории, статистики, психологии, основополагающие принципы научных исследований в системе общественных наук, общенаучные методы сбора и анализа данных.

Для изучения социально – трудовой адаптации было проведено анкетирование методом сплошного опроса. Результаты исследования обработаны с помощью статистических методов.

Объектом исследования является социально – трудовая адаптация.

Предметом исследования выступают результаты социально – трудовой адаптации в процессе реализации социально – трудового потенциала работников.

Цель исследования - на основе системного анализа выявить сущность и особенности социально – трудовой адаптации в условиях социально – экономической трансформации современного общества, разработать и применить методы и методики ее измерения для формулировки практических рекомендаций, направленных на совершенствование адаптационного процесса, увеличение адаптированности работников и повышение эффективности деятельности предприятия крупного бизнеса.

Задачи исследования. Для достижения поставленной цели в диссертации были определены и решены следующие задачи:

- на основе системного подхода раскрыть сущность, тенденции и специфику адаптационных процессов в социально-трудовой сфере;
- проанализировать особенности социально-трудовой адаптации на предприятии крупного бизнеса;

- раскрыть сущность и структуру адаптивного потенциала работников, разработать методологию измерения уровня адаптированности и уровня реализации адаптивного потенциала;

- на основе эмпирического исследования выявить причины (адаптивные барьеры), препятствующие социально-трудовому потенциалу реализоваться в полной мере;

- проанализировать влияние на процесс социально-трудовой адаптации таких факторов как угроза безработицы и возрастные характеристики работников;

- разработать практические рекомендации, предполагающие систему мер, направленных на увеличение адаптированности работников и повышение эффективности управленческого воздействия на адаптационные процессы.

Научная новизна.

1. В исследовании последовательно осуществлен системный анализ социально – трудовой адаптации, который позволил выстроить в единую логическую цепь критерии адаптированности, адаптационные процессы, адаптивный потенциал, адаптивные барьеры, факторы, влияющие на адаптированность.

2. Проведена типологизация и оценка адаптационных процессов в сфере социально-трудовой деятельности, разработаны критерии оценки результатов адаптации.

3. Проанализирована сущность и специфика социально-трудовой адаптации работников предприятия крупного бизнеса одной из ключевых отраслей экономики – отрасли связи (на региональном уровне).

4. Разработаны и апробированы методики количественного измерения уровня адаптированности и уровня реализации адаптивного потенциала.

5. Дана классификация факторов, влияющих на реализацию социально-трудового потенциала.

6. На основе авторских методик измерены связи между адаптивным потенциалом и процессом социально – трудовой адаптации на предприятии.

7. По разработанным автором методикам оценено состояние и перспективы развития процессов социально-трудовой адаптации работников конкретного предприятия электросвязи на региональном уровне.

8. Обоснована необходимость управленческого воздействия на повышение адаптированности работников на исследуемом предприятии и разработаны научно обоснованные рекомендации, реализация которых позволит повысить эффективность управления предприятиями отрасли.

Основные положения, выносимые на защиту.

1. В условиях кардинальных социально-экономических трансформаций российского общества возникает необходимость изучения адаптивных процессов в бифуркационных, кризисных системах. Особая роль в этом принадлежит социологии, предлагающей ряд плодотворных методологических подходов к изучению адаптиогенеза и его особенностей.

2. Социально-трудовая адаптация, будучи одним из видов социальной адаптации, понимается как процесс освоения личностью новой ситуации, связанной с условиями, тенденциями и последствиями научно-технического прогресса, с социально-экономическими проблемами развития общественного труда, мотивации и стимулирования, удовлетворенности работой и отношением к труду.

3. Адаптированность человека к конкретной трудовой среде проявляется в его реальном трудовом поведении, занимаемом социальном статусе, показателях трудовой деятельности, эффективности труда, усвоении социальной информации и ее практической реализации, росте всех видов активности, удовлетворенности различными видами трудовой деятельности.

4. Успешная адаптация происходит в том случае, когда существует баланс (соответствие) между субъективными и объективными факторами адаптации, характеризующимися отсутствием противоречия между

требованиями внешней среды и внутренними предрасположенностями адаптанта.

5. Предпосылкой адаптированности является адаптивный потенциал, под которым понимается наличие у субъекта определенной совокупности свойств, качеств, ресурсов, необходимых для успешной адаптации.

6. На исследуемом предприятии субъектами адаптации накоплен достаточно высокий адаптивный потенциал, но существуют значительные проблемы в его реализации. Следствием данного факта является слабая связь между имеющимся адаптивным потенциалом и его реализацией, а также доминированием приспособительных тактик в процессе социально – трудовой адаптации.

7. Основным препятствием, стоящим на пути реализации адаптивного потенциала работников предприятия, является наличие адаптивных барьеров, под которыми понимается система факторов, противодействующих адаптивному процессу и реализации адаптивного потенциала.

8. Для повышения уровня адаптированности работников исследуемого предприятия необходимо эффективное управленческое воздействие, предполагающее использование всех возможностей адаптивного потенциала работников и преодоление адаптивных барьеров.

9. Общим концептуальным выводом исследования может служить утверждение о том, что при реализации на практике рекомендуемых мероприятий возможно повышение уровня адаптированности работников исследуемого предприятия.

Рабочие гипотезы исследования.

В ходе исследования были выдвинуты и проверялись следующие гипотезы.

1. В процессе социально-экономической трансформации общества происходят существенные изменения процесса социально-трудовой адаптации.

2. Большинство субъектов в процессе адаптации предпочитает выбирать приспособительные стратегии.

3. Одной из причин неполной адаптированности является недостаточная активизация адаптивного потенциала работников.

4. Реализации адаптивного потенциала препятствуют адаптивные барьеры.

5. На адаптационные процессы оказывают влияние такие факторы как угроза безработицы и возраст работников.

Практическая значимость. Проведенные исследования позволили разработать конкретные рекомендации для увеличения адаптированности персонала на исследуемом предприятии, которые могут быть использованы для повышения эффективности системы управления предприятиями отрасли на уровне региона.

Апробация работы. Основные положения работы прошли обсуждение и опубликованы в материалах научно-практических конференций «Настоящее и будущее социальных технологий» (Санкт – Петербург, 2008г.), «Государственная власть и местное самоуправление в России: история и современность» (Санкт – Петербург, 2009г.). Опубликованы 3 статьи в журнале «Вестник Поморского университета», серия «Гуманитарные и социальные науки», рекомендованном ВАК РФ. Обсуждены на заседании дирекции Архангельского филиала ОАО «Ростелеком». По результатам заседания руководству предприятия был предложен «Перечень рекомендаций по улучшению адаптированности работников Архангельского филиала ОАО «Ростелеком».

Структура и объем работы. Диссертация общим объемом 160 страниц состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения, списка литературы и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ.

Во введении обосновывается актуальность темы, определяются цели и задачи работы, методологические основы исследования, его объект и предмет, раскрываются новизна и практическая значимость диссертации, а также формируются основные положения, выносимые на защиту.

Первая глава - «Теоретико-методологические подходы к изучению социально – трудовой адаптации» посвящена теоретическим подходам к исследованию процессов социально – трудовой адаптации и состоит из двух параграфов.

Первый параграф «Социальная адаптация как социологическая категория» посвящен анализу изучения адаптации как социального феномена в социологии.

Понятие «адаптация» впервые возникло в естественных науках и было связано с развитием биологии и физиологии, при исследовании взаимосвязи живых организмов с окружающей средой. Следующий этап в изучении адаптации связан с возникновением адаптациогенеза как системной теории. Результатом этого стало изучение адаптации в медицине, в биосфере, а также в социальных системах и социологии.

Исторически в изучении социальной адаптации сложилось несколько подходов.

Культурологический подход исходит из того, что все виды адаптаций, присутствующие в моделях поведения, вырабатываются в процессе развития культуры и избавляют каждое следующее поколение от необходимости проходить через болезненный индивидуальный опыт.

Системный подход исходит из того, что адаптация является свойством системы. С точки зрения системного подхода, адаптация рассматривается как переход систем из одного состояния в другое вследствие их взаимодействия с окружающей средой.

Подход с точки зрения теории социализации подразумевает, что адаптация может являться составной частью социализации или рассматриваться как более широкое понятие по отношению к социализации.

Одним из видов социальной адаптации является социально – трудовая адаптация. Под социально – трудовой адаптацией понимается процесс освоения личностью новой ситуации, связанной с условиями, тенденциями и последствиями научно-технического прогресса, с социально-экономическими проблемами развития общественного труда, мотивации и стимулирования, удовлетворенности работой и отношения к труду. Адаптированность человека к конкретной трудовой среде проявляется в его реальном трудовом поведении, социальном статусе в данной среде, в показателях трудовой деятельности, эффективности труда, усвоении социальной информации, и ее практической реализации, росте всех видов активности, удовлетворенности различными видами трудовой деятельности.

В социологии разработано множество методик, к которым прибегают исследователи для изучения социально-трудовой адаптации. На наш взгляд, все они сводятся к тому, что адаптация выступает в тесном единстве ее внутренней и внешней стороны.

Внутренняя (субъективная) сторона отражает субъективное отношение индивида к социальной действительности и включает внутренние механизмы поведения – удовлетворенность, потребности, мотивы, установки, ценности и т.д. Внешняя (объективная) сторона связана с реальной деятельностью человека, его поступками, поведением в определенных ситуациях, конкретными действиями. Сбалансированность этих сторон предопределяет успешность процесса адаптации.

Ряд российских авторов в качестве метода изучения процесса и результата социально-трудовой адаптации предлагают изучать факторы трудовой адаптации, под которыми понимаются условия, влияющие на

течение, сроки, темпы и результат этого процесса. Такой подход представляется оправданным и плодотворным при изучении социально-трудовой адаптации.

Во втором параграфе – «Основные подходы к исследованию процессов социально – трудовой адаптации» - проводится анализ специфики состояния социально – трудовой адаптации и проблем ее изучения.

Проблемы адаптации особенно обострились в начале 90-х годов прошлого столетия, когда российское общество вступило в эпоху радикальных реформ, вызвавших глубокие перемены в социальном развитии всех групп населения. Особую значимость в трансформирующемся обществе приобрели различные аспекты социальной адаптации в сфере труда.

Одним из главных вопросов адаптации является ее завершенность – определение границы, достижение которой свидетельствовало бы о наступлении состояния адаптации – адаптированности. В общем виде существуют три подхода к определению завершенности процесса адаптации. Первый опирается на поведенческие (объективные) характеристики адаптанта: «встроенность» в новую социальную среду, степень освоения новых поведенческих стандартов. Адаптация не наступает до тех пор, пока в поведении не возобладают регулярные действия.

В основе второго подхода лежат характеристики внутреннего состояния адаптанта (субъективные) – его социальное самочувствие, удовлетворенность основными факторами трудовой жизни.

Третий подход подчеркивает важность взаимного сочетания объективных и субъективных характеристик. Здесь показатели адаптации представляют собой совокупность объединенных в некую целостность признаков.

Соответственно, в научной практике для оценки результата адаптации, измерения уровня адаптированности используются два вида критериев:

субъективные, отражающие внутреннее состояние адаптанта, и объективные, или поведенческие.

Применительно к социально – трудовой сфере, в рамках данного подхода к критериям, также существует три различных направления. В центре внимания первого направления оказываются поведенческие характеристики работника: «встроенность» в новую производственную среду, под которой понимается степень освоения новых трудовых стандартов. Согласно второму направлению критерий адаптированности должен быть представлен характеристиками внутреннего состояния работника – его «трудовым самочувствием». Третье направление настаивает на их взаимном сочетании, поскольку каждое в отдельности, хотя и результативно, но односторонне.

В практическом использовании, для оценки результатов социально – трудовой адаптации более применима система объективных и субъективных показателей. В качестве их могут выступать следующие социальные показатели.

Объективные: 1) освоение новых поведенческих стандартов; 2) выполнение норм труда; 3) выполнение требований трудовой и производственной дисциплины; 4) профессиональная мобильность; 5) готовность увеличивать интенсивность труда за счет роста благосостояния; 6) готовность повышать образовательный потенциал и т.д.

Субъективные: 1) социальное самочувствие; 2) удовлетворенность трудом, оплатой труда, карьерным ростом, условиями и режимом труда, отношениями в коллективе, с руководством и т.д.; 3) социально – психологическое состояние человека; 4) удовлетворенность предприятием и т.п.

Логической предпосылкой адаптированности является наличие адаптивного потенциала, под которым понимается наличие у субъекта определенной совокупности свойств, качеств, ресурсов, необходимых для

успешной адаптации. Адаптивный потенциал должен обладать определенным набором характеристик, которые можно сгруппировать по признакам: ценностно – нормативные; социально – трудовые; мотивационные; социально – психологические и др. Ценностно – нормативные характеристики проявляются в целях, идеалах, интересах, жизненных планах, принципах, убеждениях, соответствующих современным требованиям, которые адаптант должен разделять. Социально – трудовые характеристики включают готовность адаптанта следовать новым стандартам и стереотипам трудового поведения. Социально – психологические характеристики определяют внутренние ресурсы адаптанта переносить физические и психологические нагрузки, связанные с новыми условиями деятельности.

Сущность и природа адаптивного потенциала состоит в том, что обладание им является прямой предпосылкой к адаптированности. Соответственно, обладатели потенциала одновременно должны быть и субъектами адаптации. Возможное отсутствие связи между этими переменными приводит к возникновению адаптивных барьеров, которые означают систему факторов, противодействующих адаптивному процессу, тормозящих и осложняющих его реализацию.

Вторая глава «Особенности социально – трудовой адаптации в условиях социально – экономической трансформации (на примере производственного предприятия)» посвящена практическому исследованию процессов социально – трудовой адаптации и состоит из четырех параграфов.

В рамках настоящей работы исследована социально – трудовая адаптация работников предприятия электросвязи на примере Архангельского филиала ОАО «Ростелеком». Для этой цели было проведено анкетирование методом сплошного опроса.

В первом параграфе «Процессы социально – трудовой адаптации» предпринята оценка текущего уровня адаптированности работников предприятия и анализа адаптационных процессов.

В качестве инструмента для измерения уровня адаптированности использован метод, основанный на оценке удовлетворенности работниками условиями трудовой жизни и успешностью выполнения норм труда и плановых заданий.

В результате исследования выяснилось, что, несмотря на успешность освоения новых трудовых стандартов, данный фактор адаптированности имеет для работников небольшую значимость. Наиболее приоритетными являются субъективные факторы, и в первую очередь: мотивационные, условия труда, надежность предприятия, уровень коммуникаций, режим труда и отдыха, социально – психологический комфорт.

Особенностью характеристик уровня адаптированности является то, что они в большей мере являются критериями состояния, а не процесса адаптации, отражая ее моментальный, а не динамический срез.

В ходе изучения наиболее важных адаптационных процессов удалось выяснить, что «адаптированность» и «неадаптированность» - не единственные процессы в адаптивной практике. Наряду с ними наблюдаются такие процессы как «рыночность» и «приспособленчество». «Рыночники» объединяют наиболее адаптированных к современным условиям работников. «Приспособленцы» являются носителями так называемых псевдо адаптаций, когда работники внешне могут проявлять лояльность к нововведениям, но внутренне не разделять их и испытывать неудовлетворенность по отношению к ним.

Результаты социологических исследований позволяют сделать вывод о том, что к наиболее интенсивным адаптационным процессам относится «приспособленчество», ему подвержено 29% респондентов. Действительно адаптированными является примерно сопоставимое число работников – 28%.

«Неадаптантами» являются 15% сотрудников, «рыночники» составляют 10% опрошенных.

Мы исследовали влияние на адаптационные процессы такого фактора как угроза безработицы. В результате удалось установить, что данный фактор является катализатором, активизирующим процессы «адаптированность» и «приспособленчество» и снижающим «рыночность» и «неадаптированность». Данная корреляция объясняется тем, что, под воздействием указанного выше фактора, активизируются некоторые дополнительные процессы, определяющие ход адаптации. Это, в большей мере, «терпимость» и «компромисс», когда субъекты вынуждены мириться с неудовлетворяющими их условиями и снижать уровень своих потребностей, а в меньшей мере – «активность». Результатом такого воздействия является повышение числа «адаптантов» и «приспособленцев» и уменьшение «неадаптантов» и «рыночников».

Таким образом, в результате исследования удалось установить, что на современном этапе внешние признаки адаптированности и внешнюю лояльность к нововведениям проявляют две трети опрошенных – 67%, но из них истинных и успешных адаптантов выявлено всего 38% от всех респондентов. При этом действительно добровольно без всяких условий и ограничений адаптировалось только 19%.

Угроза безработицы оказала влияние на процессы адаптации у значительной группы опрошенных – 36% из числа «адаптантов», «неадаптантов» и «приспособленцев». Этот фактор является одним из основных, оказывающих влияние на изучаемые социальные процессы. Из них в более чем половине случаев он напрямую негативно повлиял на успешность адаптивных практик.

Одной из задач исследования было определение влияния на адаптационные процессы такого фактора как возраст работников. По

результатам опроса работники предприятия распределились по трем группам:

Первая группа объединяет работников в возрасте до 30 лет. Ее представители характеризуются повышенной мобильностью, уверенностью в своих силах и возможностях на рынке труда, отсутствием страха потерять работу, высокими амбициями, склонностью к риску и неудовлетворенностью достигнутым уровнем.

Вторая группа объединяет работников в возрасте 30 – 35 лет. Она является переходной между первой и третьей группами.

Третью группу составляют работники от 35 лет и старше. Представители этой группы с возрастом становятся все менее мобильны, более склонны довольствоваться тем, что имеют, а в случае неудовлетворенности – занимать позиции приспособленчества. Они в меньшей степени проявляют рыночную активность и не стремятся расширять личные потребности.

Характерными чертами адаптационных процессов в данной группе является рост поведенческих установок на «приспособленчество».

Кроме того, с возрастом усиливается влияние на адаптированность такого фактора как угроза безработицы. Как показало исследование, с возрастом данный фактор в целом катализирует адаптивные процессы все меньшего числа сотрудников. Т.е., люди, под его влиянием, все менее склонны менять модели устоявшихся адаптивных практик. Под воздействием угрозы безработицы работники предпочитают становиться «адаптантами», выбирая стратегию удовлетворенности тем, что имеют в настоящий момент, и «приспособленцами», выбирая стратегию терпения неудовлетворенности.

Второй параграф «Адаптивный потенциал и его влияние на адаптированность» посвящен исследованию адаптивного потенциала и его связи с адаптированностью.

В качестве инструмента для измерения уровня адаптивного потенциала использован метод, основанный на оценке его основных характеристик: ценностно – нормативных; социально – трудовых; социально – психологических; мотивационных; статусных. Автором также разработана методика оценки нейтральности характеристик потенциала по отношению к адаптированности и степени его реализации. Измеренный уровень адаптивного потенциала на исследуемом предприятии составляет 58%. Но, как показало исследование, его корреляция с показателями адаптированности является слабой. Причинами этого выступают как существование адаптивных барьеров, которые не дают реализоваться потенциалу в полном объеме, так и адаптивная нейтральность некоторых характеристик потенциала по отношению к адаптированности.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что реализация имеющегося потенциала на предприятии является низкой, коэффициент его использования составляет 35%. Низкая реализация потенциала на 71% обусловлена влиянием адаптивных барьеров и на 29% адаптивной нейтральностью потенциала по отношению к адаптированности. Та часть потенциала, которая возможна к реализации, составляет 45%.

Из блоков социально-трудовой адаптации наибольшим потенциалом обладает социально – психологический - 56%. Это свидетельствует о том, что работники в своем большинстве готовы нести повышенные физические и психологические нагрузки. Реализован этот потенциал только на 39%.

Также достаточно высокий уровень потенциала наблюдается в мотивационном блоке - 52%. Большинство респондентов дорожат работой, рабочим местом и предприятием, и готовы следовать принципам достижительной мотивации при соответствующем вознаграждении за их труд. Реализуется мотивационный потенциал на 40%.

Меньший уровень потенциала наблюдается в социально – трудовом блоке. Им обладают 42% опрошенных. Такое количество респондентов

готовы работать более интенсивно, с повышенной отдачей, проявлять активность в сфере труда. Но реализуется этот потенциал у 34% работников.

Слабее всего адаптивный потенциал развит в ценностно – нормативном блоке, его имеют всего 30% работников. Эти люди медленней перестраиваются, в меньшей степени признают и разделяют современные ценности труда. Данные ценности пока не стали и их жизненными ценностями. В этом блоке и самый низкий показатель реализации потенциала – 28%.

Третий параграф «Барьеры социально – трудовой адаптации» посвящен изучению факторов, противодействующих адаптивному процессу и затрудняющих его реализацию.

Исследование адаптивных барьеров позволило выявить, что сдерживающими факторами адаптации являются: мотивационные барьеры, организационные барьеры, личностные и профессиональные барьеры, а также эмоционально – психологические барьеры.

В качестве инструмента для изучения величин адаптивных барьеров автором разработана методика, основанная на сравнении значимости и удовлетворенности наиболее актуальных трудовых потребностей.

По результатам проведенного исследования все адаптивные барьеры, в зависимости от степени удовлетворения определенных потребностей, можно разделить на три группы: сбалансированные, достаточно удовлетворенные, недостаточно удовлетворенные.

Сбалансированные – уравнивающиеся системой «удовлетворенность - значимость».

Достаточно удовлетворенные - относительно них существует удовлетворенность большая, чем значимость.

Недостаточно удовлетворенные - относительно них существующая актуальность выше, чем удовлетворенность. Соответствующие им факторы являются активными адаптивными барьерами.

Во – первых, заслуживают внимания недостаточно удовлетворенные потребности, лежащие в зоне активного влияния барьеров. К активным адаптивным барьерам можно отнести следующее: несоответствие систем оплаты и стимулирования по отношению к целям повышения заинтересованности в труде; недостаточная развитость системы нематериальной мотивации; несовершенство технико–организационных форм, в которых происходит процесс труда.

В качестве значимого воздействия для преодоления активных барьеров предложены следующие рекомендации: разработать более гибкую систему оплаты и материальной мотивации труда, учитывающую личный вклад каждого работника, нацеленную на прямое материальное поощрение за более производительный труд; разработать систему нематериальной мотивации и предоставления прочих нематериальных льгот для работников за более эффективный труд; разработать систему улучшения условий труда, которая кроме основных принципов совершенствования самой организации труда, должна включать программы технической модернизации и улучшения материального снабжения производства. Эти мероприятия рекомендовано выполнить незамедлительно.

Во – вторых, надо обратить внимание на сбалансированные потребности. Они не проявляются как активные барьеры, но требуют усилий по поддержанию их в исходном состоянии. К адаптивным барьерам этой группы можно отнести: физические и психологические перегрузки работников; недостатки системы организации продвижения по служебной лестнице.

В качестве значимого воздействия рекомендовано: уделить более пристальное внимание вопросам планирования карьеры и закрепления работников на предприятии; активно использовать методики релаксации, снятия физического и психологического напряжения, организовать

равномерное распределение нагрузки на работников. Эти мероприятия являются поддерживающими.

В – третьих, необходимо обратить внимание на достаточно удовлетворенные потребности. Эта группа факторов также не является активными адаптивными барьерами, но требует усилий по их совершенствованию. К адаптивным барьерам этой группы можно отнести: сомнения работников относительно стабильности и надежности предприятия; преграды на пути беспрепятственного общения сотрудников и получения информации о деятельности организации; несоответствие режима труда и отдыха потребностям работников.

В качестве значимого воздействия можно порекомендовать: поддерживать имидж предприятия как наиболее предпочтительного на рынке труда; совершенствовать корпоративную культуру, периодически разъяснять работникам цели и задачи организации, информировать о ее успехах в бизнесе; совершенствовать коммуникационные каналы и системы прохождения информации внутри организации; проводить мероприятия по сплочению коллектива; совершенствовать системы беспрепятственного общения работников между собой и с руководством; совершенствовать системы организации труда, режима работы, позволяющих равномерно и эффективно распределять нагрузку на работников в течение всего периода рабочего времени, внедрять индивидуальные графики работы, более гибко регулировать рабочее время; разъяснять работникам значимость их труда для предприятия. Эти мероприятия являются совершенствующими.

Таким образом, поскольку выявленные в ходе исследования адаптивные барьеры препятствуют реализации адаптивного потенциала, то последовательно проведенные мероприятия по их преодолению приведут к повышению уровня адаптированности.

Четвертый параграф «Фактор карьерного роста и его влияние на успешность адаптации» посвящен анализу карьерного роста и его влиянию на адаптированность.

По результатам эмпирического исследования можно сделать ряд выводов. Под воздействием фактора карьерного роста находятся почти все субъекты адаптации – 84%. В 24% случаев процесс адаптации является успешными, из них в 6% - очень успешными, в 22% случаев – неуспешным. Самой значимой является переходная группа, реакция представителей которой на данный фактор еще не определена, она составляет 38%. Как показало исследование, лучше адаптированы те субъекты, кто считает карьерный рост важным для себя и готов к мобильности ради карьеры.

Успешность адаптации в зависимости от реализации карьерных планов детерминирована таким социальным статусом как возраст работников. Особенно сильно это влияние проявляется среди молодежи в возрасте до 35 лет. У всех представители этой возрастной группы фактор карьерного роста является мотивирующим в поведении. Среди молодежи больше тех, кто успешно адаптировался, меньше склонных к приспособленчеству и не определившихся в своей позиции. Молодежь более амбициозна в карьерном плане и более склонна к мобильности, как в случае полной реализации своих карьерных возможностей, так и в случае неудовлетворенности ими.

В **заключении** подводятся итоги диссертационного исследования, обобщаются его результаты, формируются выводы.

В результате проведенного эмпирического исследования нашли подтверждение выдвинутые гипотезы.

Выявлены следующие особенности социально – трудовой адаптации в условиях социально – экономической трансформации на примере конкретного предприятия:

- в целом невысокий уровень текущей адаптированности;
- наличие нескольких видов активных адаптационных процессов;

- доминирование в адаптированности приспособительных тактик;
- наличие достаточно высокого нереализованного адаптивного потенциала;
- наличие адаптивных барьеров как основного препятствия на пути успешной адаптации;
- недостаточность значимого воздействия для увеличения адаптированности;
- наиболее значимыми, влияющими на процесс адаптации являются факторы: карьерного роста; угрозы безработицы; возраста субъектов адаптации.

Научная новизна исследования достигнута за счет приращения социологического знания в области изучения сущности и особенностей социально-трудовой адаптации в условиях социально-экономической трансформации современного российского общества после проведенного автором по самостоятельно разработанным методикам эмпирического исследования в соответствии с целями и задачами диссертации.

Список научных статей, опубликованных по теме диссертации:

Издания из списка ВАК:

1. Богачев С.Н. Некоторые проблемы трудовой адаптации населения, занятого в экономике РФ в современных социально - экономических условиях // Вестник Поморского университета. Гуманитарные и социальные науки. 2008. №6. с. 31-34. 0,4 п.л.
2. Богачев С.Н. Некоторые проблемы трудовой адаптации работников российских предприятий в современных социально - экономических условиях (на примере Архангельской области) // Вестник Поморского университета. Гуманитарные и социальные науки. 2009. №8. с. 144-148. 0,5 п.л.
3. Богачев С.Н. Особенности протекания процессов социально - трудовой адаптации в современных социально - экономических условиях // Вестник

Поморского университета. Гуманитарные и социальные науки. 2010. №11. с. 100-104. 0,5 п.л.

Публикации в других изданиях:

4. Богачев С.Н. Проблемы социально – трудовой адаптации населения, занятого в экономике РФ в современных социально – экономических условиях // Настоящее и будущее социальных технологий. Материалы международной научно – практической конференции. СПб.; Издательство СЗАГС, 2008. с. 84-88. 0,3 п.л.

5. Богачев С.Н. Особенности трудовой адаптации работников, занятых в экономике РФ в современных социально – экономических условиях (на примере Архангельской области) // Государственная власть и местное самоуправление в России: история и современность. Материалы VII Международного научного форума. Т.1. СПб.: Издательство СЗАГС, 2009. с. 269-273. 0,3 п.л.

Подписано в печать 13.01.12.

Тираж 100 экз. Заказ 0116

Отпечатано в ООО «НПЦ «Информационные технологии»

г.Рязань, ул.Островского, д.21/1. Тел.: (4912) 98-69-84