

DOI: 10.17805/trudy.2016.5.4

СПЕЦИФИКА ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Л. О. Ромашова

(Московский гуманитарный университет)

Аннотация: В статье рассматривается проблема адаптации на рынке труда российской молодежи. Раскрывается содержание понятия трудовой адаптации, проанализированы ее разновидности.

Ключевые слова: трудовая адаптация; молодежь; занятость; трудовая сфера; рынок труда

LABOR MARKET ADAPTATION IN RUSSIA'S YOUTH: SPECIFIC FEATURES

L. O. Romashova

(Moscow University for the Humanities)

Abstract: The article considers the issue of the adaptation in the labor market by youth in Russia, with a special focus on the concept of adaptation to labor market, as well as the types of such adaptation.

Keywords: labor adaptation; youth; employment; labor; labor market

В условиях современного рынка труда, возрастающей нестабильности экономики, интернационализации хозяйственных и общественных отношений, динамичности жизни происходят значительные количественные и качественные изменения в трудовой жизни и ее отдельных компонентах. Эти изменения значительно повлияли на состояние занятости населения и существенно отразились на процессе адаптации. Особую обеспокоенность вызывает усиливающая тенденция роста количества безработных среди молодежи России.

В июле 2016 г., по итогам выборочного обследования рабочей силы, в соответствии с методологией Международной Организации Труда, 4,1 млн человек в стране классифицировались как безработные Средний

возраст безработных составил 34,5 года. Молодежь до 25 лет составляет среди безработных 28,0%, лица в возрасте 50 лет и старше — 16,8%. Причины молодежной безработицы разнообразны. Во многом это зависит от самой молодежи. В большинстве своем она не четко представляет свое будущее, неадекватно оценивает профессиональную перспективу. В силу этого возникают проблемы с занятостью ее в трудовой сфере. Одной из причин этих проблем является низкий уровень трудовой адаптации современной молодежи.

Трудовая адаптация отражает сложный и многогранный процесс вхождения новичка в производственную жизнь и связана со становлением его как личности и труженика. В процессе труда идет формирование профессиональных навыков, экономической активности ориентированностью на инновационное развитие. В трудовом процессе молодежь приобретает новые социальные роли, формирует притязания, личные намерения, пересматривает жизненные ценности. В связи с этим рост динамичности жизни молодого человека.

Трудовая адаптация обычно рассматривается как индивидуальный или групповой процесс, показывающий целенаправленность и интенсивность реализации человеческого потенциала в трудовой организации. Это осознанно управляемый комплекс действий работника, связанных с использованием профессиональных навыков и интересов с деятельностью организации и происходящих в ней производственных действий. Это процесс самоанализа, самоформирования и саморегуляции поведения, обеспечивающий определенный уровень приспособляемости работника к трудовому ритму. В самом механизме регулирования трудовой адаптации важное место отводится потребностям, интересам, мотивам, ценностям и ценностным ориентациям.

Трудовая адаптация — процесс, в котором и трудящиеся, и организация проявляют взаимную активность и заинтересованность друг в друге. Степень этой взаимозависимости зависит от полноты связей и отношений между ними. Чем богаче, содержательнее, разнообразнее совокупность связей и отношений, тем адаптация глубже и полнее. Это ведет к росту эффективности труда и общественной деятельности, к возрастанию производственного и социального потенциала. Если же создаваемые связи не затрагивают важнейшие жизненные интересы молодежи и если адаптация проходит без воздействия и помощи коллектива, то возможны отрицательные последствия.

Молодежь от современного труда ожидает не только возможность приобретения какого-то уровня материального достатка, но и реализацию своих планов, соответствующих уровню квалификации, подготовленности через участие в полезном труде. Она связывает свои ожидания

самореализации в творческом труде, в дальнейшем повышении образования, квалификации, в общественной и управленческой деятельности, в расширении деловых связей, в создании благоприятных, комфортных условий жизни.

Адаптационные отношения и связи целесообразно рассматривать по следующим направлениям: профессиональная, производственная, организационная, социально- психологическая, культурно-бытовая, психофизиологическая.

В профессиональном плане создается основа для раскрытия и реализации способностей индивида к выбранному виду трудовой деятельности, для дальнейшего профессионального совершенства. Происходит овладение профессиональными навыками, мастерством, формирование качеств, способствующих устойчивому положительному отношению к труду. Появляется чувство собственного достоинства, значимости, сопричастности с делами коллектива.

Профессиональная адаптация выступает важной составляющей в системе подготовки кадров и является основным регулятором связи образования и производства. В процессе обучения молодой человек сосредотачивается на овладении знаниями профессией, ее производственным и психологическим аспектах. Но на практике часто трудовая жизнь характеризуется разбросом, частыми переменами рабочих мест зачастую не соответствующих полученному образованию.

В современных российских условиях показатели профессиональной социализации и работы по специальности после окончания вуза остаются низкими. В то время как реализация профессиональных компетенций оказывается успешной (Волокитина, 2010: 220).

В процессе вхождения в производственную деятельность молодежь стремится реализовать свои основные интересы: удовлетворить ряд потребностей и прежде всего в труде, общении, в материальных благах, социальной защищенности, при этом она сравнивает соотношение личных интересов с коллективными. Как раз в этом и реализуется социально-интегративная функция коллектива. У молодежи часто наблюдается психологическая неготовность к самостоятельным действиям, низкий уровень информированности, правовая безграмотность, завышенный уровень социальных притязаний. Представления о фактической производственной деятельности и действительной реальности часто не совпадают.

Организационная адаптация связана с повышением личной дисциплинированностью, собранностью, пониманием собственной роли в производственном процессе, что приводит к оптимизации интересов личности и группы, укреплению деловых и межличностных связей с сослуживцами на основе организационной культуры. В процессе организационной адаптации происходит знакомство с экономической формой управления

организацией, должностными инструкциями, условиями оплаты труда, возможностях ее повышения, условиях различных выплат. Отсутствие необходимой информации приводит к разочарованию, необоснованным ожиданиям, конфликтам и соответственно к увольнению.

Социально-психологическая адаптация отражает систему взаимоотношений в коллективе, позитивного вхождения в коллектив, принятие норм и ценностей, преодоление конфликтных ситуаций, самоутверждения и позитивных межличностных коммуникаций. К молодым новичкам коллектив часто относится критически-снисходительно, что приводит к конфликтам, неловким ситуациям и, в конечном счете, осложняется процесс адаптации.

Культурно-бытовая адаптация связана с участием в культурных мероприятиях трудового коллектива, в организации досуга, в развитии социальной инфраструктуры. Если молодой человек найдет общие интересы с работниками и также будет проводить с ними свободное время, то быстрее и безболезненно адаптируется.

Психофизиологическая адаптация — процесс приспособления к условиям труда. Во многих современных компаниях высока интенсивность психофизических нагрузок. Новички не всегда могут подстроиться под необходимый ритм работы в силу определенно созданных режимов труда.

Таким образом, несмотря на то, что молодежь обладает высокой экономической активностью и ориентированностью на инновационное, предпринимательское развитие она имеет низкий спектр их реализации. Поэтому трудовая адаптация зачастую трансформируется в нетрудовые сферы занятости, влечет асоциальное поведение, иждивенчество, безработицу. В этой связи представляет интерес внедрения новых форм трудоустройства молодежи на всех уровнях. Одним из таких проявлений является возобновление практики партнерских отношений между учебными заведениями, службами занятости и работодателями. При этом необходимо учитывать спрос и предложения на местных рынках труда, информированность о содержании профессий, наличие программ обучения специалистов, отвечающих требованиям времени, обучение результативным навыкам поведения на рынке трудовых услуг, а также расширение представлений о мире профессий через программы профессиональной ориентации. Профессиональная подготовка молодого человека должна ориентировать его на заданную профессию, на формирование у него специальных навыков к профессиональному самоопределению, целеполаганию, анализу меняющейся ситуации на рынке труда. Переход от подготовки узких специалистов к профессионалам, владеющим технологией поиска и предъявления себя на рынке профессиональных услуг. На современном этапе необходимо активно содействовать формированию со-

временных жизненных моделей, включая трудовую деятельность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Волокитина, А. А. (2010) Жизненные стратегии молодежи в условиях профессионального выбора // Знание Понимание Умение. № 4. С. 216–221.

Ромашова Людмила Олеговна — кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии Московского гуманитарного университета. Адрес 111395, Россия, г. Москва, ул. Юности, д. 5. Тел.: + 7 (495)374-60-21. Эл. адрес: LOR7@yandex.ru

Romashova Lyudmila Olegovna, Candidate of Sociology, Associate Professor, Department of Sociology, Moscow University for the Humanities. Postal address: 5 Yunosti St., 111395 Moscow, Russia. Tel.: + 7 (495) 374-60-21. E-mail: LOR7@yandex.ru