

Научная статья

УДК 316.3

DOI 10.52070/2500-347X_2023_2_851_113



Уровневая дифференциация среды социальной адаптации молодых наемных работников

И. В. Шишков

Московский государственный лингвистический университет, Москва, Россия

ilyashishkoff@gmail.com

Аннотация. В статье анализируется уровневая дифференциация среды социальной адаптации на примерах молодых наемных сотрудников. Рассматриваются данные государственной статистики, международных организаций и частных компаний. Пересечение процессов адаптации на нескольких уровнях позволяет интерпретировать их взаимосвязь с агентами адаптации и характера воздействия. Адаптация молодых работников отличается массовостью, деперсонификацией в макро-среде, инструментальностью и параллельностью на мезоуровне, адресностью в микросреде.

Ключевые слова: социальная адаптация, среда адаптации, уровневая дифференциация, молодой наемный работник

Для цитирования: Шишков И. В. Уровневая дифференциация среды социальной адаптации молодых наемных работников // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2023. Вып. 2 (851). С. 113–122. DOI 10.52070/2500-347X_2023_2_851_113

Original article

Layered Differentiation of Social Adaptation Environment for Young Employees

Ilya V. Shishkov

Moscow State Linguistic University, Moscow, Russia

ilyashishkoff@gmail.com

Abstract. The article analyzes multi-layered differentiation of social adaptation environment exemplified by young employees. Statistical data gathered by government, international and private organizations is looked into. It is possible to interpret the intersection of adjusting agents and their influence type considering adaptation processes' interconnectedness. Young people's adaptation is characterized by large-scale, depersonification in the macroenvironment, instrumentality and parallelness at the mesolevel, addressness in the microenvironment.

Keywords: social adaptation, adaptation environment, layered differentiation, young employee

For citation: Shishkov, I. V. (2023). Layered differentiation of social adaptation environment for young employees. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Social Sciences, 2(851), 113–122. 10.52070/2500-347X_2023_2_851_113

ВВЕДЕНИЕ

Характерным для процесса социальной адаптации представляется множественная направленность воздействий на ее субъект. Воздействие может обладать стихийным или целенаправленным характером, итоговой целью которых станет бесконфликтная интеграция нового субъекта в устойчивую систему социальных отношений. Первый случай описывается пассивной моделью адаптации, в рамках которой субъект адаптации не прикладывает каких-либо существенных усилий для усвоения поведенческих образцов, но постепенно интернализует ценностно-мировоззренческие и поведенческие образцы. Во втором случае, как правило, процесс запускается либо по инициативе агентов адаптации, социализации в более широком смысле, либо исходя из собственных интересов адаптирующегося, либо при наличии взаимной инициативности всех субъектов и наполняется теми или иными мероприятиями, ориентированными на координацию поступков в нормативно санкционированном для группы формате. Конечная цель — воспроизводство устойчиво сложившейся системы социальных отношений, демонстрировавшей свою «жизнеспособность» в релевантной социальной структуре.

Однако в современном обществе обостряется конкретная проблема адаптации: социальный субъект становится участником множества процессов адаптации. Ввиду расщепления общества на различные социальные группы, фактическим участником которых адаптант становится или имеет потенциал в них встроиться, перед самим адаптирующимся становится выбор господствующей, например, референтной социальной группы, или нескольких. К тому же, чем больше групп, требующих адаптацию, тем больше ролевых наборов к освоению [Козырева, 2011]. Очевидно, что «массовость» не позволяет качественно интернализировать различные ролевые наборы. Более того, координация поступков в соответствии с предписаниями и требованиями (нормативностью), приобретенными ценностно-нормативным и статусно-ролевыми наборами одной социальной группы имеет потенциал к наложению негативных санкций на адаптанта со стороны другой группы, отличающейся системой социальных отношений. Соответственно, важны антиципация и понимание адаптирующимся зарождения подобной диспозиции к взаимодействиям неопределенного и напряженного характера — статусно-ролевому конфликту в целом. По нашему мнению, такая тенденция имманентна для параллельно проходящих разнородных процессов адаптации. Следовательно, необходимо понимать имманентные

особенности адаптации в границах сред различных уровней.

Данная проблема прослеживается в исследованиях, посвященных трансформационному воздействию глобализации на общество, таких ученых, как П. М. Козырева, Н. В. Бесчастнова, Р. А. Вагизов, Д. Вайсман, М. Грановеттер. Они оценивали степень влияния глобализации на социальную динамику как существенную. По их мнению, пиковая интенсивность глобальных процессов вела к неопределенности на мезоуровне и доминации макроуровневых явлений. Преимущественный акцент делался на переходе к слабым социальным связям и сопоставление их с сильными. Мезоуровень вводился в качестве промежуточного, призванного отразить комплексность социальных процессов и институтов, подверженных в том числе глобализационным преобразованиям. Именно на этом уровне оценивается столкновение надгосударственных социальных изменений, например, в работах М. А. Кузьминой, М. Грановеттера.

В работах Ю. А. Кузнецовой, Е. Ю. Алексейчевой, Д. В. Дунас рассматривается влияние виртуализации и цифровизации социальных отношений на молодежь и общество в целом. По их мнению, виртуальное пространство предоставляет вспомогательное пространство для социализации и социальной адаптации, ее среды.

Исследователи П. М. Козырева, П. А. Меркулов, А. Л. Елисеев, С. Ю. Иванов, Д. В. Иванова, С. И. Самыгин, М. А. Гнатюк, Д. В. Кротов изучают проблему социальной адаптации в современном российском обществе, анализируя трансформационные процессы и их последствия для социальной среды. Особое внимание они уделяют трудовой адаптации молодых сотрудников на рынке труда, а также соотношению труда и рекреации относительно разных уровней адаптации.

В исследовании используются материалы эмпирических исследований:

- собранные «Международной организацией труда» в 2019–2022 годах статистические данные Youth employment by sex, age and weekly hours actually worked, отражающие занятость молодежи в разных странах;
- статистические данные «Индикаторы достойного труда», опубликованные «Федеральной службой государственной статистики» в 2022 году;
- данные исследования «Института сравнительных социальных исследований», собранные в рамках программы изучения установок, взглядов, ценностей и поведения населения стран Европы;
- данные медиапотребления молодежи, полученные в ходе собственного исследования компании Mediascope в 2022 году;

– результаты исследования компании Headhunter, характеризующие особенности соотношения труда-рекреации на российском рынке труда.

В статье рассматривается проблема многомерности социальной адаптации на макро-, мезо- и микроуровнях. Новизна работы определяется тем, что автор статьи предпринимает попытки проанализировать параллельность социальной адаптации в различных средах и ее многоуровневость на примере молодых наемных работников. Мы попытаемся немного «расширить» перспективу, для чего затрагиваем потенциал одновременности агентов адаптации и процессов, действующих на разных общественных уровнях, и интерпретировать эти изменения – это цель нашего исследования. Вдобавок уделяем внимание «промежуточному» – мезо – уровню.

МНОГОУРОВНЕВОСТЬ СРЕДЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Среда социальной адаптации совмещает в себе условия адаптации и факторы адаптации. Если задуматься над условиями адаптации, то массовость векторов адаптационного воздействия очевидна, учитывая все социальные объекты, явления, события, простирающиеся на трех уровнях или существующих исключительно обособленно на том или ином из них. Объем факторов адаптации, выражающихся в проявлении причин непосредственного преобразовательного воздействия на адаптанта, не так широк по сравнению с условиями, так как факторы представляют собой производную от условий адаптации. Однако для самих факторов характерна повышенная интенсивность, адресность и «тенденциозность» развития субъекта адаптации [Шишков, 2022]. Интерпретация природы многоуровневой разветвленности открывает возможность для адекватного выстраивания стратегий адаптации как самим адаптирующимся, так и ангажированными агентами социализации. Далее, появляется возможность более комплексной организации – кристаллизации модели социальной адаптации, исходя из выработанной интерпретации.

В современных обществах всё больше наблюдаются так называемые пространственно-темпоральные изменения. Их можно охарактеризовать как аберрации пространственно-временного континуума, оказывающие влияние на устоявшуюся социальную структуру, социальные институты и процессы. Самыми явными проявлениями подобных аберраций, вероятно, являются глобализация социальных пространств и «ускорение времени». Глобализация склонна к типизации социальных отношений под заданный типический образец,

характерный для источников глобализационного воздействия [Бесчастнова, Вагизов, 2016]. Хотя процесс глобализации начал терять определенную степень интенсивности, его влияние всё еще возможно наблюдать на практике. В то же время происходят изменения в восприятии «скорости времени», что предполагает интенсификацию не каких-то конкретных социальных процессов, а именно всех социальных процессов [Вайсман, 2019]. Законным следствием подобных трансформационных процессов становится «переформатирование» систем социальных отношений для реактивного ответа на них, а также антиципации и избегания неопределенности и напряженности в социальных взаимодействиях внутри групп и между ними.

Для успешного завершения процесса социальной адаптации логично ориентироваться на изменившиеся условия. Например, в научном дискурсе существуют аргументированные мнения, что в современном виртуализованном и глобализованном обществе формирование идентичности индивида затмевает пространственные и статусные детерминанты адаптации [там же]. Социальные отношения, детерминированные идентичностью, основываются на «слабых связях», что отличается эпизодичностью взаимодействий, дистанционностью отношений [Granovetter, 1973]. Слабые связи, как правило, лежат в границах социальных сетей, которые благодаря тенденциям к виртуализации социальных процессов и явлений всё активнее конструируют «предметную» социальную реальность.

Трансформация социальной структуры под воздействием таких явлений повышено актуальна для молодых наемных работников как части молодежи. Молодежь как категория хоть и представляет собой квазигруппу – социальный агрегат оценивается как наиболее восприимчивая к проявляющимся структурным изменениям. Это обусловлено диспозицией к переносу социальных отношений в виртуальную среду, что открывает доступ к дополнительному массиву виртуально удаленных референтных и других групп. Аналогичное справедливо для типизации глобалистских образцов. Соответственно, виртуализация социальных взаимодействий, не вытесняя «классические», а прибавляя, расширяет список социальных групп для адаптации [Кузнецова, 2021]. Тем самым расширяется уровневая дифференциация воздействия агентов адаптации, социализации. И следовательно, повышается вероятность ролевых конфликтов: осложнение процессов адаптации к отдельно взятым социальным группам, например, находящимся «непосредственно» близко, и, в итоге, увеличение риска дезадаптации.

Следует также осознавать эффект дифференциации агентов влияния по уровню среды относительно первичности и вторичности социальных групп. Согласно нашей гипотезе, он [эффект] склонен к вариативности в зависимости от адаптирующей социальной группы и собственно уровня среды ее функционирования. Отметим, что относительно уровневой дифференциации молодых наемных работников обоснованно говорить о наличии некоторых особенностей.

Во-первых, социальная адаптация как часть социализации имеет вторичный характер. Когорты рассматриваемой молодежи уже прошли первичную социализацию, сформировав базовые характеристики личности, освоив основные общественные ценности, нормы, роли, паттерны поведения и др., и начинают переходить к следующему этапу социализации — вторичной. Молодые индивиды сменяют почти все вторичные, так называемые инструментальные, группы, сохраняя или в меньшей мере модифицируя первичные (экспрессивные), ввиду перемещения в другое социальное пространство — в другую социальную среду. Данная среда становится новой средой адаптации, где адаптанты самостоятельно предпринимают попытки к адаптации или подвергаются влиянию релевантных агентов адаптации. Как правило, адаптация на этой фазе социализации протекает в границах социальных структур, связанных с профессиональной деятельностью, что в особенности актуально для молодых сотрудников. При этом объем адаптационных воздействий, происходящий от социальных групп, агентов социализации на макро-, мезо- и микро-уровне либо так же остается, либо модифицируется в соответствие изменениям личности индивида. Однако масштаб социальных взаимодействий и отношений, вероятнее всего, остается таким же широким.

Во-вторых, многоуровневость среды адаптации раскрывает дополнительный потенциал не только явной, но и латентной социализации. В рамках *явной*, как было отмечено выше, происходит «смешение» агентов, действующих на разных уровнях социальной среды адаптации. В рамках *латентной* адаптант предстает перед возможностью взаимодействия с кристаллизовавшейся системой отношений между социальными субъектами, социальным и предметным миром ввиду уровневой дифференциации среды адаптации [Меркулов, Елисеев, 2020].

Переход молодежи в новые среды ввиду трудоустройства приводит к необходимости в социальной адаптации к ним и в то же время сохранения эффективно функционирующих уже интернализованных ценностно-нормативных и статуснорольевых наборов. Так как в статье рассматриваются

молодые наемные работники, то целесообразно охарактеризовать социальные особенности их трудовой деятельности.

Статистические данные показывают, что годовое совокупное количество отработанных часов работы у сотрудников более 11 600 за 2021 год в возрасте от 15–29 лет, что ниже, чем в двух предыдущих годах — 13 266 ч. и 12 078 ч. соответственно ввиду пандемии COVID-19 (*International Labour Organization*, 25.03.2023). Так, Россия находится на восьмом месте среди всех стран по этому показателю, что позволяет сделать вывод о высокой трудовой загруженности молодых работников в стране. Показатель производительности труда в 2019–2020 годы тоже снизился со 102,4 до 99,6 (*Росстат*, 14.09.2022). При этом следует учитывать, что 58 % россиян должны работать по договору 40 часов в неделю, но только 38 % работает столько в действительности в 2018 году, так как скорее остаются сверх трудовой и договорной нормы, чем их не выполняют (*Институт сравнительных социальных исследований*, 15.11.19). Разумно предположить, какую существенную долю занимает труд в жизни молодых работающих россиян. При анализе социальной адаптации в рамках исследования важно осознавать, что у современной молодежи наблюдается диспозиция к выбору работы; нынешняя молодежь совершает свой жизненный выбор и действует исходя из такой цели, как самореализация, самовыражение. Такая диспозиция размывает границу между собственной трудовой деятельностью и повседневной жизнедеятельностью [Иванов, Иванова, 2016]. Такая трудовая мотивация логично проистекает из высокого показателя трудовых часов и также выражается в феномене систематических переработок. Кроме того, 65 % трудоустроенных студентов и молодых работников в России проводят на работе больше предписанного договором времени, согласно проведенному в 2021 году исследованию компании HeadHunter (*HeadHunter*, 27.08.2021). Диспозиция к излишнему трудоголизму так же вносит существенный вклад в значимость многоуровневой трудовой социальной среды адаптации.

Помимо мотивационного фактора следует отметить структурный — влияние процесса виртуализации на социальную среду адаптации в ходе трудовой деятельности. Существенные временные показатели нахождения молодежи в виртуальном пространстве — более 5:40 ч. / день в возрасте 18–24 лет и более 4:40 ч. / день в 25–34 лет (*Mediascope*, 18.05.2022) — формируют пространственно-темпоральную аберрацию — постоянную доступность к взаимодействию с коллегами, начальством и др. Парадокс постоянной доступности работника заключается в том, что цифровая среда позволяет сокращать временные затраты

на социальные взаимодействия в ее границах, но вместе с тем увеличивается частота и количество самих взаимодействий [Вайсман, 2019]. Ввиду такого парадокса происходит усиление размывания границ трудовых отношений у молодежи, так как «черта», означающая окончание рабочего времени, перестает быть явной, например, в отличие от ухода с рабочего места.

Основываясь на статистических данных, предположим, что трудовая среда адаптации действительно выделяется как, если не основная, то как одна из ключевых в адаптации молодых наемных работников, не по их собственной природе, а по «требованиям» рынка труда. Трудовая деятельность обладает не только инструментальным, но и социально ориентированным характером. Определенная степень социальности трудовой деятельности неразрывно связана с процессом социальной адаптации работников, в особенности молодых. Во-первых, средовые факторы стимулируют сотрудника к овладению как профессиональными, так и социальными навыками, усвоению ценностно-нормативных и статусно-ролевых установок, посредством которых молодые сотрудники встраиваются в новую для себя среду и понимают правила (нормативность) ее функционирования, что выражается в дальнейшем воспроизводстве системы. Во-вторых, усвоение в ходе трудовой деятельности статусно-ролевого набора, характерного для среды адаптации, позволяет осознать собственную социальную идентичность и включенность в социальную структуру.

Размывание границ трудовой среды у молодых наемных работников может перемешивать ее содержание с другими средами, например, рекреационной. Такой феномен имеет конфликтный потенциал ввиду резкого переключения между усвоенными социальными статусами и ролями, характерными для разных сред адаптации.

Далее мы исследуем конкретные различия социальной адаптации молодежи на примере молодых наемных сотрудников на трех уровнях: на макро-, на мезо- и на микроуровнях.

МАКРОСРЕДА АДАПТАЦИИ

На макроуровне социологические исследования сосредотачиваются на социально-экономических и социально-политических явлениях, влияющих на социальную адаптацию. Адаптация на данном уровне проявляется как в виде явной, так и латентной социализации. Более существенную роль играют социальные институты, глобальные процессы, крупные организации и т. п. Имеет смысл говорить об адаптации к среде в первую очередь в ходе институциональной социализации.

Основное воздействие носит «тенденциозный» и «деперсонифицированный» характер [Цифровая гуманитаристика: человек в «прозрачном» обществе, 2021]. На данном уровне подразумевается преобладание интериоризации «базовых», «широких» норм, образцов поведения, мировоззрения, привычек и др., направленных на значительный охват социальных групп в период адаптационных усилий. Вероятно, в качестве начальной проблемы следует отметить некоторую «размытость» освоенных образцов. Данную особенность возможно объяснить, по нашему мнению, тем, что векторы адаптационного воздействия на макроуровне направлены на реализацию социальной сущности в межгрупповом формате, т. е. усредненные нормы (типические), освоенные и интериоризованные подавляющим большинством общества, позволяют выстраивать эффективное социальное взаимодействие, если на практике поступки основываются на общем ценностно-образцовом базисе. Общее сходство по типическому базису дает возможность действительной антиципации поступков и их интерпретации, что ведет к адекватной координации поступков индивидами.

Если рассматривать условия адаптации молодых наемных сотрудников, на макроуровне, то необходимо уточнить, что главными агентами адаптации выступают деперсонифицированные социальные институты, столкновение с наполнением которых находится в зависимости от выбранного (мотивированно или вынужденно) молодым индивидом социального пространства для адаптации (*Mediascope*, 18.05.2022). Тем не менее макроуровень, обладая существенным социальным охватом, всё равно типизирует поведенческие предписания-требования (нормативность), что задает основу для более плавного встраивания молодых сотрудников в социальные группы, социальную среду, которые преимущественно состоят из других возрастных когорт. Естественно, для выстраивания устойчивой системы социальных отношений и интеграции в социальную структуру потребуются дополнительные усилия, так как типизированная ценностно-нормативная база обеспечивает только первоначальным преимуществом при адаптации, т. е. социальная адаптация представителя молодежи на данном уровне в первую очередь ориентирована на интеграцию в социальную структуру после выпуска из образовательных учреждений или во время обучения в средних профессиональных и высших учебных заведениях. Трудоустройство недавнего выпускника проверяет его социальную адаптивность при взаимодействии устоявшихся ценностно-нормативных и статусно-ролевых наборов с новыми для него агентами адаптации [Самыгин, Гнатюк,

Кротов, 2017]. Другими словами, подразумевается идентификация сотрудника в качестве работника конкретной индустрии или сотрудника умственного труда («белый воротничок»). В результате ценностно-нормативные и статусно-ролевые установки усваиваются в обобщенном характере, что «уточняется» и сужается на двух других уровнях.

Также наблюдается деперсонификация адаптационного воздействия ввиду того, что агентами становятся СМИ, институт культуры, предметы культуры, политические (институт власти) и экономические явления (институт рыночных отношений) и процессы и т. п. Глобализационная трансформация, потерявшая предыдущую интенсивность на этот момент, добавила дополнительный массив агентов адаптации, например, в виде зарубежных СМИ.

Следовательно, деперсонифицированные условия и агенты социальной адаптации на данном уровне обуславливают склонность к типизации поведенческих паттернов социальных групп и индивидов таким образом, чтобы у них имелось общее «типическое» основание для выстраивания социальных отношений и взаимодействий молодыми сотрудниками. Кроме того, их социальная адаптация в макросреде стремится к так называемому «аутопоэзису» (воспроизводству) наиболее объемных социальных структур и систем, что достигается посредством внутри- и межгрупповых интеграционных взаимодействий. Доминирующее влияние на адаптацию исходит от социальных институтов и самой социальной структуры, что допускает характеристику адаптивного влияния на макроуровне как массового, деперсонифицированного и широкого охвата. То же справедливо для приобретаемых ценностей, статусов и ролей у молодых сотрудников: при адаптационном воздействии в макросреде происходит контакт с их массовыми типическими образцами, которые дают по своей природе базовую возможность для минимально адекватного функционирования в средовых границах. На данном уровне среда адаптации направлена в основном на унификации ценностно-нормативных и статусно-ролевых моделей, которые будут применены молодыми сотрудниками при встраивании на мезо- и микроуровнях. На этих уровнях унификация переходит в частность.

МЕЗОСРЕДА АДАПТАЦИИ

Ввод мезоуровня в научный дискурс изначально задумывался в качестве компромисса между социологическим фокусом либо на макроуровне, либо на микроуровне. Предполагалось, что мезоуровень должен разрешить проблему интерпретации социальных явлений, имеющих место быть на

обоих уровнях, их пересечении [Кузьмина, 2020]. На текущий момент данный уровень используется как самостоятельная единица деления, что дает нам возможность выстроить дополнительную социологическую перспективу на социальные явления, в том числе на социальную адаптацию.

Среда социальной адаптации на мезоуровне – это сообщества, организации, города, поселения и т. п. Существенным критерием для выделения социальной структуры на мезоуровне является территориальная близость социальных субъектов – молодых сотрудников. Интересно, что в современном мире, как мы заметили ранее, пространственная принадлежность уступает вариативной идентификации по иным критериям. Существующая система социальной коммуникации сложилась под влиянием социальных сетей, глобализации и других факторов, способствующих кристаллизации социальных связей в трудовой и других средах [Вайсман, 2019]. Виртуализация также способствует этому.

Агенты социальной адаптации на этом уровне в своей основе регулируют статусно-ролевую систему молодых наемных сотрудников через вторичные группы социализации, а именно – производственные предприятия, политические организации, соседские объединения, локальные сообщества и др. Социальное взаимодействие с носителя норм выстраивается на основе рациональности для достижения общих целей (выполнение трудовых задач, решение локальных проблем, выражение коллективной политической воли и т. д.) [Кузьмина, 2020]. Соответственно, господствующей формой адаптации можно считать межличностные взаимодействия, представленные скоординированным поступками, регламентируемые групповым сознанием. Следовательно, сама адаптация носит исключительно инструментальный характер, поскольку социальные связи, отношения, как правило, базируясь на рациональности, остаются неустойчивыми. Они ориентированы на конкретные цели, а идентичность слабая.

Конечно, социальные институты оказывают определенное влияние на адаптацию и на этом уровне, но они соотносятся с тем, с какими формами социальной организации адаптирующийся взаимодействует: среда адаптации в трудовых коллективах и среда адаптации в соседском сообществе подвержена регуляции как со стороны общих социальных институтов, так и со стороны несовпадающих.

Рольевые наборы, соответственно, тоже варьируются от инструментальных целей, на которые нацелено участие в той или иной группе. В результате также появляется вероятность столкновения ценностно-нормативных наборов разных групп, если неосмотрительно координируются поступки на основе освоенных в одной в нерелевантной для них

другой группе. На данном уровне молодые наемные сотрудники вынуждены не только ориентироваться на унифицированные типические паттерны поведения, нормы, ценности и действовать в рамках заданных ролей, интернированных посредством адаптационного воздействия на макроуровне [Меркулов, Елисеев, 2020], но и локализовать их под более ограниченную среду адаптации, которая, вероятнее всего, будет обладать собственными индивидуальными социальными особенностями, отличающимися от массовых унифицированных на макроуровне. Таким образом, мезоуровень среды социальной адаптации сочетает в себе особенности и явной, и латентной социализации, что делает ее, с одной стороны, деперсонифицированной, а с другой – межличностной. Масштаб адаптационного воздействия не такой широкий, как на макроуровне, но и не такой узкий, как на микроуровне. Ряд социальных институтов, доминирующих на макроуровне, например, институт культуры, на этом теряет свое значение.

У молодых наемных сотрудников социальная адаптация в данной среде всё так же относится ко вторичной социализации, но стимулом становится, вероятнее всего, внешнее воздействие, исходящее в большей степени из пространственного фактора, чем идентичностной принадлежности [там же]. Так, возможно предположить, что идентификация молодого сотрудника как работника определенной компании менее важна, нежели идентификация на макроуровне. Однако молодой сотрудник более склонен идентифицировать себя через инструментальную направленность своей деятельности. Следовательно, разумно предположить, что конструирование адаптационной стратегии на данном уровне должно ориентироваться на понимание инструментальности целей адаптации и предписаний-требований (нормативности) – в этом заключается тенденциозность такой среды адаптации. Кроме того, можно предположить, что именно в мезосреде экономические факторы играют наибольшую роль среди остальных.

В мезосреде адаптации молодой сотрудник осуществляет первичную адаптацию усвоенных массовых статусно-ролевых отношений, но уже на микроуровне им осуществляется наибольшая локальная адаптация этих установок. Кроме того, молодые наемные работники параллельно находятся в состоянии ознакомления и интернализации социального содержания мезосреды посредством взаимодействия с уровневými агентами адаптации.

МИКРОСРЕДА АДАПТАЦИИ

Микросреда адаптации очерчивается границами системы социальных отношений индивида в «локальном» социальном пространстве и малых групп

в частной социальной среде. К таким социальным общностям для молодых наемных работников, как и для молодежи в целом, возможно отнести семью, сожительство, домохозяйство и др. Адаптация на микросреде происходит в условиях устойчивых социальных отношений и статусно-ролевого набора, так как подобные общности относятся к первичным группам социализации. Соответственно, для микросреды адаптации в первую очередь характерны социальные взаимодействия как самоцель (экспрессивность) [Дунас, 2022]. Это основывается на сильной идентификацией индивида с группой – соотношения себя с ее ценностно-ролевым набором. Ценности и роли конструируются исходя из экспрессивной направленности социальных взаимодействий. Кроме того, групповое сознание представляется в высокой степени единым. В другом случае возрастает вероятность формирования конфликтных ситуаций, кристаллизующихся из неопределенности и напряженности социальных взаимодействий.

Социальная адаптация на микроуровне протекает в своей основе в границах явной социализации, где индивидуальные агенты социализации преобладают над «массовыми» (социальными институтами, организациями). Тем не менее это не отменяет наличия определенной степени институционального воздействия адаптации. В целом, адаптация на микроуровне носит укрепляющий характер, выполняя функцию по поддержанию интернализованного в ходе первичной социализации. Это позволяет поддерживать базис для более широких социальных отношений на других уровнях среды адаптации.

Основными активными единицами социальной адаптации на данном уровне выступают межличностные социальные действия. Адаптация на микроуровне строится на взаимодействии между небольшим кругом индивидов со, скорее, схожими, нежели различными ценностями, нормами и мировоззрением [Меркулов, Елисеев, 2020]. Соответственно, адаптационные процессы на микроуровне носят адресный (точечный) характер (таргетируют индивида), отличаются относительно устойчивыми социальными отношениями и конструируются на основе идентичности. Это также заметно на природе агентов социализации на эмпирическом уровне: главная роль остается за индивидами, представляющими малую группу, которые координируют поступки в ходе межличностных взаимодействий, способствующих более плавной адаптации через ознакомление, освоение и интериоризацию релевантного ценностного набора.

Учитывая особенности молодых наемных работников, следует дополнительно разграничить

трудовые среды адаптации. Если на мезоуровне трудовая среда адаптации отчасти ограничивалась предприятием, то на микроуровне соответствующая адаптационная среда сужается до непосредственного трудового коллектива, коллектива; его центральные субъекты образуют само предприятие. В рамках трудового коллектива молодые сотрудники сталкиваются с еще одним параллельным процессом социальной адаптации. Он носит явный таргетированный характер, что следует из межличностного формата взаимодействия на микроуровне. Соответственно, сотрудники снова усваивают локальные типические образцы и вместе с тем локализует массовые типические паттерны поведения, свой статусно-ролевой набор, приобретенные на макро- и мезоуровнях. Именно на данном уровне выстраивается первичная форма статуса, которым индивид оперирует в других средах адаптации. Постепенно при адаптации в других средах предписанный статус, характерный для семей как малых групп, может сменяться на достигнутый. Следовательно, адаптация молодых работников в отличных от микроуровня средах всегда является вызовом для устоявшегося статусно-ролевого набора.

Отличие трудового коллектива от многих других микросред состоит в том, что для молодых сотрудников характерно совмещать экспрессивные и инструментальные цели адаптационной деятельности. Например, сотрудник может сочетать друга с коллегами, иметь общие хобби и в то же время обладать статусом первоклассного специалиста и выполнять определенную трудовую функцию внутри коллектива, реализуя конкретный ролевой набор. В этом заключается сочетание первичности и вторичности трудового коллектива при адаптации на микроуровне.

Молодые сотрудники склонны менять ориентацию на другие социальные группы, находящиеся за пределами микроуровня. Особенно явно подобное проявляется при адаптации к трудовому коллективу, что связано с приобретением нового достигаемого статуса и новых групп идентичности. В итоге идентификация с другими группами может затмить идентификацию с минимальными группами микроуровня. Несмотря на кажущуюся устойчивость социальных связей, принадлежность субъектов профессиональной деятельности к малым группам по принципу идентичности может повлечь за собой ценностно-ролевой конфликт. Целесообразно подбирать именно поддерживающие адаптационные стратегии для сохранения устойчивости

социальных связей внутри микросреды с целью сохранения групповой идентичности и принадлежности «отстраняющегося» индивида к ней.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, макро-, мезо- и микроуровни обладают собственными отличительными чертами безотносительно к процессу адаптации. Различия в уровнях среды адаптации выражается в спецификации типизации взаимодействий молодых наемных работников под сами условия адаптации. Наблюдаются отличия в активности и природе агентов социализации, характера адаптационных процессов, субъектами которых выступают молодые сотрудники, в зависимости от дифференциации уровня: на макроуровне характерны массовость адаптационных процессов, деперсонализация агентов адаптации и социализации, ведущая роль социальных институтов; на мезоуровне — компромиссное сочетание деперсонифицированных агентов адаптации и адресности воздействия, ослабление некоторых социальных институтов и замещение их другими, более релевантными, параллелизация институциональной и межличностной социализации, инструментальность адаптационных усилий; на микроуровне — господство адресности адаптации, идентичностная (экспрессивная) адаптация с возможным сочетанием в рамках трудового коллектива, риск идентичностных конфликтов для молодежи из-за освоения и интериоризации «чуждых» ценностно-ролевых наборов от других сред адаптации, устойчивость системы социальных отношений, индивидуализация агентов адаптации. Соответственно, осознание дифференциации среды социальной адаптации по уровням позволяет эффективнее выстраивать как стратегии адаптации, так и комплексные модели.

Тем не менее мы считаем ошибочным утверждать, что тот или иной уровень предстает доминирующим над другими, так как многие социальные институты и процессы действуют на нескольких уровнях, параллельно обуславливая достижение различных целей адаптации в результате имманентности. Аналогичное справедливо для агентов социальной адаптации, выступающих социальными акторами на межуровневой основе. Соответственно, пересечение процессов социальной адаптации на нескольких уровнях способствует ее фасилитации в общем.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Козырева П. М. Социальная адаптация населения России в постсоветский период // Социологические исследования. 2011. Вып. 6 (326). С. 24–36.
2. Шишков И. В. Факторы социальной адаптации молодого наемного работника на рынке труда современного мегаполиса // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2022. Вып. 4 (849). С. 159–165.
3. Бесчастнова Н. В., Вагизов Р. А. Оценка глобализации мирохозяйственных связей на основе подсчета индекса глобализации // Экономика и социум. 2016. Вып. 4–1 (23). С. 239–243.
4. Вайсман Д. Времени в обрез. Ускорение жизни при цифровом капитализме. М. : Дело, 2019.
5. Granovetter M. The Strength of Weak Ties // American Journal of Sociology. 1973. Vol. 78. № 6. P. 1360–1380.
6. Кузнецова Ю. А. Виртуализация общества: «киберпротезирование» социальных форм взаимодействия // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2021. Вып. 14 (4). С. 344–359.
7. Меркулов П. А., Елисеев А. Л. Проблемы трудоустройства и социальной адаптации молодежи в современной России // Трудоустройство и социальная адаптация молодежи в современных условиях: материалы научно-практической конференции. Орел, 2020. Орел: Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС. С. 101–108.
8. Цифровая гуманитаристика: человек в «прозрачном» обществе: Коллективная монография / Е. Ю. Алексеичева и др. М. : Книгодел, 2021.
9. Самыгин С. И., Гнатюк М. А., Кротов Д. В. Особенности трудовой адаптации российской молодежи на рынке труда // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. Вып. 11. С. 61–65.
10. Кузьмина М. А. Мезоанализ – междисциплинарная методология социальных и гуманитарных исследований // Социологические исследования. 2020. Вып. 8. С. 27–36.
11. Дунас Д. В. Медиа и социализация: первичная, вторичная или самосоциализация? Опыт изучения медиапотребления «цифровой молодежи» России // Вестник Томского государственного университета. Филология. 2022. Вып. 78. С. 200–224.

REFERENCES

1. Kozyreva, P. M. (2011). Social adaptation of Russia's population in post-Soviet period. Sociological Research, 6(326), 24–36. (In Russ.)
2. Shishkov, I. V. (2022). Factors affecting the social adaptation of young employees to the labour market of a modern megalopolis. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Social Sciences, 4(849), 159–164. (In Russ.)
3. Beschastnova, N. V., Vagizov, R. A. (2016). Evaluation of global world-economy relations based on the globalization index. Economy and society, 4–1(23), 239–243. (In Russ.)
4. Wajzman, D. (2019). Pressed for time: the acceleration of life in digital capitalism. Moscow: Delo. (In Russ.)
5. Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. American Journal of Sociology, 78(6), 1360–1380.
6. Kuznetcova, Y. A. (2021). Virtualization of society: “cyberprosthesis” of social interaction forms. Vestnik of Saint-Petersburg University. Sociology, 14(4), 344–359. (In Russ.)
7. Merkulov, P. A., Yeliseev, A. L. (2020). The issues of employment and social adaptation for young people in modern Russia. Trudoustroystvo i socialnaya adaptacia molodezhi v sovremennyh usloviayah (pp. 101–108): the digest of articles of an international scientific conference. (In Russ.)
8. Alexeycheva, E. Y. et al. (2021). Cifrovaya humanistika: chelovek v “prozrachnom” obschetve = Cyber humanities: human in “transparent” society. Moscow: Knigodel. (In Russ.)
9. Samygin, S. I., Gnatyuk, M. A., Krotov, D. V. (2017). Peculiarities of Russian young people's labour adaptation in the labour market. Humanitarian, social and economic and social sciences, 11, 61–65. (In Russ.)
10. Kuzmina, M. A. (2020). Mesoanalysis as an interdisciplinary methodology in social and humanitarian research. Sociological Research, 8, 27–36. (In Russ.)
11. Dunas, D. V. (2022). Media and socialization: primary, secondary or self-socialization? The results of researching mediaconsumption by young people in Russia. Vestnik of Tomsky State University. Philology, 78, 200–224. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Шишков Илья Вадимович

аспирант кафедры социологии
Института международных отношений и социально-политических наук
Московского государственного лингвистического университета

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Shishkov Ilya Vadimovich

PhD student at Department of Sociology
Institute of International Relations and Social and Political Sciences
Moscow State Linguistic University

Статья поступила в редакцию	27.02.2023	The article was submitted
одобрена после рецензирования	21.03.2023	approved after reviewing
принята к публикации	03.04.2023	accepted for publication