

Проблемы социально-профессиональной адаптации в условиях цифровизации

Научный руководитель – Прокудин Дмитрий Евгеньевич

Васильева Дарья Игоревна

Аспирант

Санкт-Петербургский государственный университет, Институт философии, Saint Petersburg, Россия

E-mail: d.vasilyeva@rambler.ru

Социально-профессиональная адаптация – процесс, в результате которого индивид, осваивая профессиональную роль, формирует свою идентичность, находит баланс между личными потребностями в самореализации в контексте труда и требованиями окружающей профессиональной среды, а также выстраивает способы взаимодействия с этой средой и сообществом [2]. Цифровизация приводит к трансформации существующих практик социально-профессиональной адаптации, применяются новые технологии и методы работы, коммуникации. Данная проблема может быть изучена с точки зрения культуры труда. Культура – многоуровневый и комплексный феномен, включающий в себя большое количество аспектов, в плане труда можно выделить профессиональную, организационную и корпоративную культуру. Несмотря на связанность этих понятий и использование их в качестве синонимов в ряде исследований, можно выделить характерные особенности для данных видов культуры.

В первом случае определение может быть раскрыто через три составляющие – получение специальных навыков и умений, которые необходимы в определенном виде профессиональной деятельности; высокий уровень мастерства, который достигается благодаря способностям индивида и накопленному опыту в сфере его деятельности; набор нравственно-волевых качеств индивида [1]. Профессиональная культура личности развивается с возникновением и становлением новых видов трудовой деятельности, она тесно связана с их историей и другими социальными факторами. В случае социально-профессиональной адаптации с точки зрения профессиональной культуры могут возникать проблемы личной мотивации работника, идентичности, владения необходимыми для выполнения работы знаниями и навыками, их соотношение с требуемыми со стороны работодателя компетенциями, информационная компетентность.

К организационной культуре относят ценности, традиции и практики, разделяемые работниками одной компании, которые помогали индивидам понять принципы работы этой организации и встроиться в ее структуру [4]. В некоторых научных работах профессиональная культура личности определяется как часть организационной, однако исследования указывают на то, что во многих случаях профессиональная культура в большей степени и более определенно оказывает влияние на принципы построения трудовой деятельности.

Под корпоративной культурой понимают убеждения, ценности и нормы, устанавливаемые в конкретной организации, уникальные признаки компании и формируемое в ее рамках коллективное сознание. Организационный тип культуры возникает и трансформируется под влиянием внешней среды, корпоративная культура связана с внутренними целями компании, выражает идею сплочения сотрудников и их психологической общности, формируемой «корпоративным духом» [3]. В случае полного или частичного перехода на дистанционный формат работы, использования цифровых технологий могут возникать проблемы вхождения в социальную среду, соответствия ценностей, формируемых внешне либо самой организацией, коммуникации и установления межличностных отношений.

Так, проблему социально-профессиональной адаптации можно рассматривать с точки зрения профессиональной, организационной и корпоративной культуры. Они взаимосвязаны между собой, однако для каждого типа культуры можно выделить отличительные характеристики, на которые может быть направлен фокус проблем, связанных с цифровизацией.

Источники и литература

- 1) Зарецкая, И. И. Профессиональная культура личности / И. И. Зарецкая // Понятийный аппарат педагогики и образования: сборник научных трудов. Вып. 2 / Урал. гос. проф.-пед. ун-т ; отв. ред. Е. В. Ткаченко. Екатеринбург: УГППУ, 1996. С. 257-274.
- 2) Пинчук А. Н. Социально-профессиональная адаптация: от концептуализации к измерению // Социологическая наука и социальная практика. 2021. Т. 9. №. 2 (34). С. 96-114.
- 3) Сметанина М. Д. К вопросу о соотношении понятий " организационная культура" и " корпоративная культура" // Гуманитарная парадигма. 2018. №. 3 (6). С. 63-69.
- 4) Adisa T. A., Oruh E. S., Akanji B. A critical discourse analysis of the link between professional culture and organisational culture // Employee Relations: The International Journal. 2020. Т. 42. №. 3. С. 698-716.