

**Социализация личности молодого специалиста
с точки зрения структурного функционализма
Хизбуллина Радмила Радиковна¹**

Студент

Казанский государственный энергетический университет, Казань, Россия

E-mail: rh@leader-hr.ru

Социализация, выступающая в качестве интеграции личности в социальную систему, где происходит процесс ее приспособления, обозначено в структурно-функциональном направлении американской школы социологии.

Э. Дюркгейм, представитель структурно - функционалистской школы в социологической науке говорит о том, что социальные нормы оказывают влияние на индивидуальное сознание по средствам определенных механизмов их опосредования. В работах Э. Дюркгейма они представлены в качестве ценностных ориентации самих индивидов, а трудовой коллектив, являясь социальной группой, несет в себе множество функций, оказывая непосредственное влияние на социализацию личности молодого сотрудника, определяя условия его адаптации. Э. Дюркгейм так же отмечал, что разделение труда в организации на основе функциональных связей обеспечивает усиление социального единства, по средствам объективной взаимозависимости его социальных образований.

Интерпретация социологических взглядов Э. Дюркгейма позволяет представить профессиональную среду организации как социальную структуру с наличием совокупных коллективных норм, ценностей и представлений, где все ее элементы, находясь в тесной взаимосвязи, оказывают влияние на профессиональную социализацию молодого специалиста.

Исследуя сложную проблематику процесса профессиональной социализации, необходимо обратиться к теории обмена **Д. Хоманса**, американского социолога и социального психолога, одного из основателей теоретического и практического подходов к изучению малых групп, представителя структурного функционализма.

Известно, что концепция «стимул - реакция» имеет место в обсуждении профессиональной социализации личности. В случае, когда работник настроен на развитие собственной профессиональной карьеры, то любое поощрение в рамках его профессиональной деятельности будет восприниматься побудителем к увеличению показателя в деятельности специалиста. Но, в случае предвзятого и неадекватного отношения к действиям работника со стороны третьих лиц (начальства, руководства) молодой специалист лишается внутренней мотивации и стремления к дальнейшей отдаче в рамках профессиональной деятельности данной конкретной организации.

Однако, вначале 60-х гг. Хоманс отошел от функционализма и провозгласил «предельный психологический редукционизм», где единицей анализа выступает элементарное социальное поведение, т.е. непосредственные контакты между индивидами, основывающиеся на принципе универсального обмена.

Таким образом, структурно - функциональный подход в изучении феномена молодого специалиста как элемента в структуре организации может быть рассмотрен сквозь призму его функциональной направленности в системе профессиональных и межличностных отношений, как при изучении процесса адаптации, так и при анализе структуры формальных и неформальных отношений в системе межличностной профессиональной коммуникации.

Литература

1. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии./ Перевод с франц. и послесловие А. Б. Гофмана. М.: Наука, 1991.
2. Громов И.А., Мацкевич А.Ю., Семенов В.А. (1996) Западная теоретическая социология.

¹ Автор выражает признательность профессору, д.с.н. Хайруллиной Ю.Р. за помощь в подготовке тезисов

3. Седов Л.А.. Социализация. В кн.: Давыдов Ю.А., Ковалев М.С., Филлипов А.Ф. Современная западная социология. М.: 1990
4. Российская социологическая энциклопедия / Под. ред. Г.В. Осипова. М.: НОРМА -ИНФРА