

УДК 316.343.65

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ И ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ БЫВШИХ СОТРУДНИКОВ ФСКН РОССИИ КАК ОБЩЕСТВЕННОЙ ГРУППЫ С ТРАНЗИТНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

© 2013 г.

Е.С. Щигорцова, В.А. Беляев

Казанский национальный исследовательский технический университет им. А.Н. Туполева

1996yulia@gmail.com

Поступила в редакцию 10.01.2013

Раскрыты особенности социально-профессиональной группы бывших сотрудников наркоконтроля России как представителей общественной группы с транзитной занятостью. Рассмотрены факторы, оказывающие воздействие на их социальную адаптацию.

Ключевые слова: социальная адаптация, сотрудники наркоконтроля, транзитная занятость, факторы социальной адаптации.

Сотрудники, уволенные из органов наркоконтроля России, по своему социальному статусу, интенциям, социальным ресурсам составляют, на наш взгляд, часть общественной группы лиц с транзитной переходной занятостью. Эта общественная группа весьма обширна и разнородна, однако общим для всех ее членов является грядущий или уже состоявшийся отказ от прежнего места работы, профессии, профиля специальности, вызванный преимущественно объективными причинами.

По нашему мнению, эта категория включает:

1) людей с одновременной занятостью в разных сферах, отраслях, профессиях (современные мигранты-«отходники», совместители, люди, часто сохраняющие полную или частичную занятость в госбюджетной сфере для поддержания стажа, «соцпакета» и т.п. и одновременно «подрабатывающие» мелким предпринимательством, работой по найму или фрилансерством); эта подгруппа наиболее многочисленна, благодаря самосверхэксплуатации работает на износ; она сочетает как определенную социальную стабильность (в рамках занятости в госсекторе), так и лабильность, связанную именно со «второй занятостью»;

2) людей, вынужденных менять место работы из-за природно-биологических условий (экологических, состояния здоровья и т.п.); эта и последующие группы становятся явными маргиналами, и перед ними впервые в жизни возникает задача эффективного преодоления собственной маргинальности;

3) людей, меняющих сферу профессиональной деятельности в рамках горизонтальной мобильности в силу экономических и сходных

с ними причин (закрытие предприятия, сокращение штатов, невыплата заработной платы и т.п.);

4) людей, покидающих прежнюю сферу основной деятельности вследствие юридических причин (достижение зафиксированного в правовых документах предельного возраста и т.д.), при этом данная категория дифференцируется на две подгруппы:

– тех, кто меняет место службы, сохраняя профиль профессии, использует в работе имеющееся специальное образование и опыт (например, многие экс-сотрудники МВД, переходящие на гражданскую службу);

– тех, кто в сходных условиях не имеет таких возможностей в силу специфики оставляемой службы (эта категория оказывается в наиболее глубокой маргинальной ситуации, выход из которой требует формирования новых личностных диспозиций и комплексной социальной активности таких субъектов – к последним относятся и сотрудники наркоконтроля, этим объясняется сложность, многосоставной и длительный характер их социальной адаптации).

Прохождение сотрудниками долговременного периода адаптации вызвано необходимостью развития жизненно важных качеств, овладения новыми знаниями, умениями и навыками, освоения нового вида деятельности.

Сотрудники Федеральной службы наркоконтроля России, несмотря на сравнительно недавнюю историю существования службы, являются неотъемлемой частью российского общества. После выхода на пенсию бывшие наркополицейские возвращаются в ряды гражданского населения. Выход на пенсию таких сотрудников,

происходящий значительно раньше, чем у большинства граждан, порождает у них, с одной стороны, соответствующие жизненные диспозиции, стремление работать и делать карьеру, а с другой стороны, препятствия к этому, вызванные непроработанностью соответствующих вопросов в социальном и правовом отношениях.

Анализ условий и социальных проблем, встающих перед сотрудниками наркоконтроля, увольняющимися со службы, позволяет выделить и соотнести между собой следующие объективные и субъективные факторы, оказывающие решающее воздействие на возможность их социальной адаптации.

Среди *объективных* факторов необходимо выделить:

– во-первых, биофизиологические факторы, прежде всего связанные с возрастом увольняющихся сотрудников, их состоянием здоровья и с вызванными этим проблемами соотношения лабильности и ригидности, с одной стороны, и уровня эвристичности и рефлексированности их мышления – с другой;

– во-вторых, экономические условия, в своей основе вызванные деиндустриализацией страны, периодическими падениями производства, высокой безработицей;

– в-третьих, отсутствие в стране отработанной системы социальной защиты и адаптации рассматриваемого сегмента граждан, и в частности не сформированность институтов переквалификации освобождающихся сотрудников ФСКН России;

– в-четвертых, правовые условия, коллизия между заявленным в Конституции РФ статусом государства как социального и лакуной в законодательстве, призванном создать юридические основы для социальной адаптации бывших сотрудников ФСКН России, очевидная нехватка прав и социальных возможностей у этой категории в сравнении с другими сотрудниками правоохранительных органов;

– в-пятых, пропаганда, агитация и иные формы идейного воздействия на увольняющихся сотрудников со стороны СМИ и коммуникации, пиар-служб предприятий и учреждений, нуждающихся в новых работниках.

К *субъективным* факторам, влияющим на социальную адаптацию рассматриваемой категории лиц, можно отнести:

– традиционное отсутствие необходимых личностных диспозиций у данной категории лиц, стремления овладеть новой специальностью в зрелом возрасте;

– социальный патернализм их сознания, порождающий пассивную жизненную позицию и

завышенные социальные ожидания помощи со стороны государства;

– социальную аномию и фрустрацию многих из увольняющихся сотрудников, которые порождают разрыв между социальными интенциями этой категории и недостаточностью социальных ресурсов для их реализации;

– позитивные для адаптации социальные и культурные ресурсы данной категории лиц: высокую информированность, ориентацию на карьеру, конкурентоспособность, уровень профессиональной подготовки, необходимый для успешного выполнения новой профессиональной деятельности, умение справляться с высокими нервно-психологическими нагрузками, действовать в ситуациях социального и личного риска, что облегчает адаптацию в условиях рыночной экономики (в частности, к предпринимательской деятельности); волевые качества, навыки самоконтроля, сдерживание эмоций, привычку работать в режиме большого эмоционального напряжения, определенной актерской «игры», сочинение «драматургических сценариев» своего социального поведения;

– особенности ценностно-нормативного регулирования их социального и профессионального поведения, такие как патриотизм, привычка к приоритету государственных интересов над личными, к законопослушности;

– наличие социального капитала (помощь от родственников и друзей, система социальных связей индивида).

Сама система социальной адаптации сотрудников, увольняющихся из ФСКН России, – многоуровневый социальный процесс, приводящий к согласованию внешней и внутренней социальных сред, воздействующих на личность или общественную группу, с помощью оптимальных стратегий приспособления. Данные стратегии способны сформироваться на основе новых личностных диспозиций увольняющихся сотрудников, усваиваемых в ходе изменений их жизненных шансов, и благодаря накоплению у них новых социальных ресурсов.

Социальная адаптация сотрудников наркоконтроля, уволенных со службы, имеет свои *особенности*, суть которых заключается в принципиальных социальных отличиях самой деятельности в органах наркоконтроля от навыков, умений и социального поведения в гражданской жизни, а также от нового профессионального опыта, во взаимной несогласованности нормативного регулирования, аксиологических и профессиональных установок, социального поведения этой категории сотрудников. Для бывших наркополицейских, с одной сторо-

ны, открываются новые возможности социальной мобильности, а с другой – имеется риск дезадаптации и трудностей в обретении нового социального статуса. Особенностью бывших сотрудников наркоконтроля, в отличие от уволенных сотрудников большинства других силовых ведомств, является отсутствие родственной гражданской специальности, на которую они могли бы претендовать. В связи с этим в современных российских условиях возникает потребность в задействовании не только адекватных адаптационных технологий, но и в значительной степени – адаптационных ресурсов самого индивида.

Процесс адаптации к условиям гражданской жизни определяется в значительной степени социокультурными характеристиками личности бывшего сотрудника наркоконтроля, такими, как ценностная мотивация, структура потребностей, сфера интересов. Большую роль играют готовность индивида к восприятию новой ценностно-нормативной системы гражданской жизни и желание адаптироваться к ней. От этого зависит поведение непосредственно при увольнении из органов, а также после него.

В целом сам процесс социальной адаптации у данной категории граждан подчиняется тем же закономерностям, что и у других представителей силовых структур и потому проходит сходные этапы. Мы придерживаемся позиции В.С. Рубцова, который выделяет для бывших военнослужащих адаптационный цикл, состоящий из трех этапов: этап психологического напряжения перед увольнением; этап вхождения в гражданскую жизнь после увольнения; этап завершения адаптации к условиям гражданской жизни [1, с. 16].

На последнем этапе в случае успешности преодоления маргинальности формируется новая система поведения и ценностей. Вместе с тем данная схема в большей степени относится к бывшим работникам традиционных силовых структур. В силу особенностей жизнедеятельности и социального положения бывших сотрудников наркоконтроля представляется более адекватным в их отношении применение положений и выводов, представленных социологами чикагской школы в их концепции маргинальности и преодоления последней. Лица, теряющие службу в органах наркоконтроля, как в культурном, так и в статусном отношении становятся маргиналами. Под маргинальностью мы, вслед за Р.Э. Парком, понимаем положение индивидов, находящихся на границе двух различных, конфликтующих между собой культур или двух разных социальных структур [2, с. 256–

257]. Маргинальными являются группы, находящиеся или в пограничном, переходном социальном состоянии, или на периферии социальной структуры. Э.В. Стоунквист выделял три фазы эволюции личности маргинала: неосознание того, что конфликт затрагивает его жизнь и карьеру; осознание конфликта; урегулирование конфликта. Первая фаза заканчивается осознанием заклеяемости в глазах доминирующей группы. Вторая характеризуется кризисом, разрушением обычного поведения и взглядов маргинала, человек «ищет себя». Третья фаза предполагает «ответ» индивида на «вызов». В случае успеха он покидает слой маргиналов или остается частично адаптированным маргиналом. Если трудности чрезмерны, маргинальность консервируется. Урегулирование конфликта может осуществляться тремя способами: а) ассимиляция в доминирующую группу; б) ассимиляция в подчиненную группу; в) частичное, временное и неполное приспособление, балансирование между двумя группами [3, с. 22].

Вся жизнедеятельность уходящих со службы сотрудников наркоконтроля подчиняется вышеназванным закономерностям. Первоначальный этап у некоторых затягивается вплоть до увольнения – многие из них даже не осознают предстоящих трудностей социальной адаптации. Второй этап для многих сотрудников начинается еще в преддверии предстоящего увольнения, когда человек вынужден озаботиться своим будущим. Третий этап эволюции личности этих новых маргиналов заканчивается успешной или неуспешной адаптацией к новым социальным условиям после увольнения. При этом часть из них эффективно преодолевает трудности (первый способ преодоления маргинальности, согласно Стоунквисту); часть консервируется на социальном «дне», не найдя ни социальных ресурсов, ни внутренних мотиваций для перестройки своей жизнедеятельности; а многие останавливаются на третьем способе преодоления своей маргинальности, который является в определенной степени имитационным, ибо предполагает прежде всего внешнее соответствие новым социальным требованиям, но в рамках приспособления не подкрепленным внутренней перестройкой. В любом случае, как мы считаем, переход в новую социальную группу происходит с сохранением многих старых навыков и знаний и в этом отношении более всего подходит к объекту нашего исследования.

Критерием успешного преодоления жизненных трудностей для сотрудников при переходе

к условиям гражданской жизни оказывается скоординированность между социальными интенциями и их возможностями в новой социальной среде. Необходимо назвать такие составляющие этого критерия, как информированность, конкурентоспособность, трудоустройство, уровень профессиональной подготовки, достаточный для успешного выполнения новой профессиональной деятельности, стабильность материального и семейного положения.

Занятие активной позиции в условиях гражданской жизни бывшими сотрудниками наркоконтроля подразумевает выработку адаптационных стратегий поведения, способных обеспечить оптимальный эффект приспособления. При этом необходимо определение не единой адаптационной стратегии для всех сотрудников, а создание условий, для выбора потенциальных стратегий.

С целью выработки эффективных адаптационных стратегий бывшим наркополицейским рекомендуется оценить, мобилизовать все имеющиеся личностные ресурсы, капиталы, востребованные в изменившихся условиях.

Опираясь на классификацию капиталов П. Бурдье [4], В.В. Радаева, адаптационных ресурсов индивидов и групп Е. Авраамовой [5, с. 110], в качестве основных личностных ресурсов и личностного капитала сотрудников правоохранительных органов можно выделить следующие:

1) образовательный капитал (уровень образования – общее среднее, среднее специальное, высшее и незаконченное высшее, наличие ученой степени кандидата или доктора наук);

2) профессиональный капитал (самооценка профессионализма, дополненная востребованностью труда);

3) информационно-культурный капитал (комбинация используемых возможностей развития этого ресурса: посещение театров, музеев и т.д., чтение книг, газет и т.д.; просмотр телепрограмм; работа с компьютерными программами, базами данных; владение иностранным языком);

4) капитал социальных связей, или социальный капитал (получение помощи при взаимодействии с социальными институтами, от друзей, знакомых в решении важных проблем).

Помимо прочего, сама служба в правоохранительных органах вынуждает работать в режиме большого эмоционального напряжения, что требует от сотрудника чрезвычайной мобилизации физиологических и психологических ресурсов организма. Оперативно-розыскная деятельность относится к числу профессий повышенного риска и достигает одного из наибо-

лее высоких уровней экстремальности и профессионального стресса.

Социальная защита как действующих сотрудников наркоконтроля, так и отставников является объективно необходимым, но не отрабатанным в социальной практике элементом в их правовом и социо-экономическом положении. Сотрудники, вышедшие на пенсию, вынуждены менять профессию, а значит, занимать новое, непривычное для них место в социальной структуре общества, при этом далеко не всегда оно соответствует прежнему статусу, часто не дает ощущения благополучия, стабильности и уверенности в завтрашнем дне.

В силу сказанного, можно выделить следующие этапы эффективной адаптационной стратегии в обретении новой профессии бывшими сотрудниками наркоконтроля:

1) рассмотрение «меню» имеющихся специальностей и определение наиболее адекватной данному субъекту сферы профессиональной деятельности;

2) профессиональная переподготовка;

3) поиск соответствующей вакансии;

4) устройство на работу – психологическая и профессиональная аккомодация (всё социальное наследие, традиции, чувства, культура, техника – это аккомодации, т.е. приобретенные приспособления, передаваемые социально, а не биологически, – они приобретаются человеком в его социальном опыте; в отличие от адаптации – результата конкуренции, социальная аккомодация – результат конфликта) [6, с. 40].

В целом, исходя из вышесказанного, можно заключить, что специфические факторы и особенности жизнедеятельности бывших сотрудников наркоконтроля требуют выработки отдельных адаптационных программ именно для данной категории лиц, программ, подкрепленных соответствующими усилиями государства и самих субъектов адаптации.

Список литературы

1. Рубцов В.С. Адаптация кадровых военнослужащих и конверсия военных объектов. Киев: Прогресс, 2009. 372 с.

2. Баньковская С.П. Парк Роберт Эзра // Современная западная социология. Словарь. М.: Политиздат, 1990. С. 256–257.

3. Стоунквист Э.В. Маргинальный человек: Исследование личности и культурного конфликта // Личность. Культура. Общество. 2006. Т. VIII. Вып. 1. С. 9–36.

4. Бурдье П. Социальное пространство и генезис «классов» // Бурдье П. Социология политики. М.: Socio-Logos, 1993. С. 55.

5. Аврамова Е.М. Адаптационные процессы в России: успехи и провалы // Народонаселение. 2003. № 3. С. 105–111.

6. Беляев В.А., Ахметшина А.А., Каткова Ю.В. Современные социально-политические проблемы: Уч. пособие. Казань: Изд-во КГТУ, 2010. 185 с.

**MAIN FACTORS AND PECULIARITIES
OF FEDERAL DRUGS CONTROL AGENCY FORMER EMPLOYEES ADAPTATION**

E.S. Shchigortsova, V.A. Belyaev

The authors reveal peculiarities of socio-professional group of drug-control agency former employees as a part of social group with a transit employment and factors that have an impact on their social adaptation.

Keywords: social adaptation, employees of federal drugs control agency, transit employment, factors of social adaptation.