
DOI: 10.19181/snsp.2021.9.2.8107

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ: ОТ КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИИ К ИЗМЕРЕНИЮ

А. Н. Пинчук^{1,2}

¹Институт социально-политических исследований ФНИСЦ РАН.
119333, Россия, г. Москва, ул. Фотиевой, д. 6, к. 1

²Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова.
117997, Россия, Москва, Стремянный пер., 36

Для цитирования: Пинчук А. Н. Социально-профессиональная адаптация: от концептуализации к измерению // Социологическая наука и социальная практика. 2021. № 2. Т. 9. С. 96–114. DOI: 10.19181/snsp.2021.9.2.8107

Аннотация. В статье актуализируется необходимость социологического анализа социально-профессиональной адаптации в условиях цифровых трансформаций на рынке труда и обновления различных профессиональных отраслей человеческой деятельности в результате освоения новых технологий. В первой части статьи рассматриваются концептуальные подходы к осмыслению особенностей социально-профессиональной адаптации как самостоятельного феномена, что потребовало интеграции концептуальных разработок различных отраслей социально-гуманитарного знания: социологии адаптации, социологии профессий и социальной психологии. С опорой на представленные концептуальные идеи даётся определение социально-профессиональной адаптации, которая представляет собой вовлечение субъекта в профессию через формирование профессиональной идентичности в рамках освоения профессиональной роли. В определении понятия содержатся ссылки на согласование внутренних потребностей субъекта в профессиональной самореализации и требований профессиональной среды, что артикулирует взаимодействие и взаимовлияние сторон адаптационных отношений в профессиональной сфере. С учётом локализации адаптационной ситуации анализируются особенности социально-профессиональной адаптации на локальном и глобальном уровнях и уточняется трактовка близкого по содержательным характеристикам понятия «трудова́я адаптация». Во второй части работы в контексте структурной операционализации артикулируются субъективные и объективные показатели социально-профессиональной адаптации, что позволяет исследовать данный феномен на эмпирическом уровне. Субъективные индикаторы социально-профессиональной адаптации выделяются на основе интерпретативного подхода, согласно которому результативность адаптации следует изучать через самооценку удовлетворённости адаптантом различными аспектами профессиональной самореализации. Объективные критерии социально-профессиональной адаптации раскрывают поведенческие характеристики субъекта адаптации, которые могут приобретать активную и пассивную формы. В статье отражены общие характеристики методологических подходов к анализу социально-профессиональной адаптации в количественном и качественном исследованиях. Полученные результаты планируется в дальнейшем использовать для осуществления социологического исследования с опорой на разработанную концептуально-методологическую базу.

Ключевые слова: социальная адаптация; профессия; социально-профессиональная адаптация; субъективные показатели социально-профессиональной адаптации; объективные показатели социально-профессиональной адаптации

Введение

Темы, раскрывающие различные аспекты социальной адаптации, имеют давнюю традицию научного анализа, в рамках которой осмысливается и показывается значимость адаптационных процессов в жизни человека и общества. На фоне динамики цифровых трансформаций в различных сферах жизни общества представляется своевременным и актуальным анализ социально-профессиональной адаптации как особого социального явления. Такой интерес вызван прежде всего тем, что рынок труда может значительно измениться в ближайшем будущем, а социально-трудовые отношения уже сейчас приобретают новые характеристики. Так, современные эксперты, анализируя тренды четвёртой волны промышленной революции (Industry 4.0) [30], указывают на цифровизацию бизнес-процессов [23], распространение виртуальных форм занятости [37], рассматривают автоматизацию и роботизацию производственных линий [39] и сопряжённые с этим проблемы устаревания ряда профессий и поляризацию рынка труда [36]. Следует признать, что определённые сдвиги в профессиональной структуре получили неоднозначную оценку западных учёных в предлагаемых прогнозных моделях общественного развития [32; 33]. Более того, некоторые преобразования на трудовом рынке, связанные с автоматизацией рабочих мест, воспринимаются достаточно критично и переоцениваются отечественными авторами в российских условиях [6]. Нельзя не признать и то, что в последнее время ситуация на российском рынке труда была подвержена серьёзным колебаниям, что во многом опосредованно социально-экономическими, политическими, демографическими и иными факторами, по существу составляющими самостоятельный предмет научного анализа для широкого круга специалистов. Однако от внимания социологов не должны ускользнуть особенности взаимодействия человека и меняющейся социально-профессиональной среды, артикулируемые в рамках адаптационного процесса, тем более когда адаптивность становится крайне востребованной характеристикой современных специалистов [29].

Следует отметить, что социально-профессиональные аспекты адаптации россиян затрагиваются в работах современных учёных в ходе анализа трудовой активности населения как адаптационной стратегии [9; 27; 2; 7]. Тем не менее профессионально-трудовой ресурс адаптации может быть углублённо проанализирован в рамках целостного концепта, репрезентирующего сущностные свойства самостоятельного феномена социально-профессиональной адаптации. Концептуализация социально-профессиональной адаптации позволит осуществить операционализацию данного понятия и рассмотреть особенности его социологического измерения на эмпирическом уровне. Такой ракурс исследовательского анализа придаёт теме социально-профессиональной адаптации теоретическую новизну и вместе с тем приобретает практическую значимость,

когда речь идёт о важности скорости адаптации современных кадров к цифровой экономике и возможностях полноценной и плодотворной реализации человеческого капитала в профессиональной сфере [14].

Целью настоящей статьи является обзор концептуальных подходов к анализу социально-профессиональной адаптации и разработка целостного концепта, позволяющего операционализировать данное понятие и измерить его показатели посредством социологического инструментария.

Социально-профессиональная адаптация как социальный феномен: концептуальные подходы

В широком смысле социально-профессиональная адаптация является разновидностью социальной адаптации, следовательно – обладает сущностными характеристиками, которые свойственны адаптации как социальному явлению, с одной стороны, и отличается специфическими чертами, возникающими в профессионально-трудовой сфере жизни, с другой.

В социологической трактовке социальная адаптация одновременно представляет собой и процесс, и результат вхождения субъекта (личности или социальной группы) в социальную среду в ходе взаимодействия с другими людьми, группами, обществом, ведущего к взаимному развитию сторон данного взаимодействия и самой среды [12].

Разрабатывая основы социологии адаптации, Л. В. Корель показывает многообразие социологических подходов к объяснению данного феномена [10]. Так, диалектическое объяснение сущности адаптации эксплицирует приспособление к изменившимся обстоятельствам как способ социальной стабилизации и интеграции, в то время как функциональный подход содержит ссылки на поддержание равновесной системы [10, с. 76–77]. Исходя из этого, в определении социальной адаптации важно учитывать нахождение баланса в результате согласования ожиданий и потребностей субъекта с требованиями и условиями окружающего мира.

Особой познавательной ценностью обладает интерпретативный подход, который выдвигает на первый план осмысленность адаптивных действий, что снимает «налёт» инстинктивного приспособления и позволяет говорить о том, что люди по-разному воспринимают адаптивную ситуацию и выбирают оптимальные стратегии и способы адаптации [22; 10]. Следует уточнить, что в контексте той или иной адаптивной ситуации актуализируются адаптивные потребности человека, побуждающие его к осуществлению определённых действий в сложившихся обстоятельствах. С учётом самооценки доступных ресурсов, возможностей и изменившихся условий происходит выбор наиболее подходящего по решению индивида способа адаптации. Здесь же играют значимую роль освоенные в процессе социализации паттерны поведения, социальные представления, ценностно-нормативные ориентиры и наличие релевантного адаптивного опыта [18].

Социально-профессиональная адаптация осмысливается на стыке социологии адаптации и социологии профессий. Собственно, затрагивая тему профессиональной жизни, следует уточнить социологическую трактовку профессии, которую достаточно затруднительно представить в сжатой форме, учитывая обширные теоретические основы интерпретации данного понятия. В связи с этим представляются довольно информативными выводы Т. Б. Щепанской, которая, рассматривая различные подходы к анализу профессии сквозь призму социологии, выделяет такие ключевые признаки исследуемого явления, как специализация занятий, наличие специального образования, знаний, формальной процедуры лицензирования, закрепление за определённой общественной группой, а также формирование профессиональной этики [31, с. 13]. Значительно обогащает данное определение феноменологический подход, который позволяет изучить профессию «как относительно замкнутый и самодостаточный жизненный мир, интерпретируя взгляды профессионалов на их повседневность» [20, с. 19]. Иными словами, в социологическом понимании значимость приобретают как институциональные основания специализированных трудовых практик, требующих применения особых знаний, умений, навыков и технологий, что характеризует профессию как особый род занятий, так и их субъективное содержание, что раскрывает концепт жизненного мира.

Ещё один важный аспект в определении профессии связан со взаимодействием профессиональных групп с другими участниками рынка труда, что артикулирует «легитимные границы» функционирования того или иного профессионального сообщества. Так, в рамках неовеберовского подхода подчёркивается, что профессии формируют закрытые группы, создавая при этом группу лишённых таких прав аутсайдеров, а «государство закрепляет на правовом уровне границы профессий, что обычно увеличивает доход, престиж и власть этих групп, по сравнению с другими занятиями на рынке труда» [24, с. 32]. Таким образом, в трактовке профессии важно указать на «закрытые» социальные группы, что выдвигает на первый план профессиональную идентичность. Относительно социально-профессиональной адаптации идентичность с профессиональным сообществом, артикулируемым в легитимных границах, приобретает ключевое значение. Используя концептуальные послы Б. Андресона о том, что в умах каждого «живёт образ их общности» [3, с. 47], добавим – важна идентичность с «воображаемым» профессиональным сообществом. Это значительно расширяет границы анализа профессиональных групп на нелокальной основе [31].

Итак, очерчивая рамки теоретического осмысления профессии, мы тем самым отражаем основания репрезентации феномена социальной адаптации в профессионально-трудовой сфере, отвечая на вопросы: адаптации кого и адаптации к чему? В нашем случае речь идёт об адаптации социального субъекта (индивида, занятого определённой профессиональной деятельностью, либо профессиональной группы) к меняющимся профессиональным требованиям в тех или иных условиях развития профессиональной отрасли, которые формируются в ходе взаимодействия участников рынка труда.

В социологической энциклопедии утверждается, что «совокупность относительно стабильных требований, предъявляемых обществом к лицам, занимающим определённые социальные позиции и выполняющим соответствующие функции» [26, с. 360], фиксируется в социальной роли. Э. Ибарра указывает на то, что люди, приспосабливаясь к новым профессиональным ролям, экспериментируют с образами, что отражают так называемые «временные я-концепции», позволяющие согласовать личностные способности и ожидания с представлениями о том, какое поведение соответствует выполняемой профессиональной роли [35]. Согласно взглядам автора, адаптация, представляя итеративный процесс, во многом опосредована взаимодействием внутренних и внешних факторов. Внешние факторы включают в себя требования к работе, ролевые модели, опыт социализации. Но особую значимость приобретают субъективные интерпретации окружающей реальности, которые связаны с самовосприятием («я-концепциями») в проекциях настоящего и будущего, что, в свою очередь, формирует профессиональную идентичность [35].

Нельзя не заметить и то, что в терминологической проработке социально-профессиональной адаптации особое смысловое содержание придаётся социальной составляющей, что требует особого уточнения применительно к взаимодействию с коллегами как представителями профессиональной группы. В социальной психологии подчёркивается, что успешная социальная адаптация во многом опосредована адаптивностью индивида, которая, выступая механизмом организации социальной интеракции с другими людьми, выражается в следующих свойствах личности: конформность, лабильность и креативность [19]. Конформность выступает в качестве базового компонента социальной адаптивности, она направлена на согласование личностных ориентаций и стандартов социальных групп, более того, она отражает готовность индивида изменять своё поведение в соответствии с нормами группы, которые могут отличаться от общепринятых. Лабильность также демонстрирует готовность при необходимости изменять поведение индивида в соответствии с актуальной ситуацией в группе, но не исключает отклонение от групповых норм. Креативность предполагает коадаптацию личности и группы, что приводит к выработке новых форм взаимодействия, когда меняется совместная деятельность в группе в ответ на новые требования среды [19, с. 96–98]. Рассмотренные социально-психологические аспекты адаптации полезны для углублённого понимания социальных аспектов профессиональной адаптации, которая отражает различные способы взаимодействия с трудовым коллективом или другими представителями профессионального сообщества.

Обобщая рассмотренные выше концептуальные положения, можно дать следующее определение термина «социально-профессиональная адаптация», уточняя сущностные свойства данного сложного явления в социологическом плане. Итак, социально-профессиональная адаптация представляет собой многоуровневый и комплексный феномен, который предполагает: 1) вовлече-

ние в профессию через формирование профессиональной идентичности в ходе освоения профессиональной роли, 2) нахождение баланса с окружающей средой посредством согласования внутренних потребностей в профессиональной самореализации и требований профессиональной среды и, наконец, 3) выстраивание способов взаимодействия с профессиональной средой и сообществом (рис. 1).



Рис. 1. Содержательные характеристики феномена социально-профессиональной адаптации

Однако на поверхности остаётся вопрос: наполняется ли дополнительным смыслом концепт социально-профессиональной адаптации, когда конкретизируются условия адаптационной ситуации? Мы можем задать такой вопрос в методологическом плане, обратившись, например, к социально-профессиональной адаптации к требованиям, артикулируемым в конкретной организации или на рынке труда в целом, который иной раз воспринимается достаточно условно, либо приобретает реальные черты в случае поиска работы. Стоит признать и то, что в течение жизни место работы человека может неоднократно меняться, а профессия оставаться той же. Но как воспроизводится процесс социально-профессиональной адаптации в контексте таких жизненных поворотов? Возникающие вопросы и сомнения эксплицируют понимание социально-профессиональной адаптации как многоаспектного и многоуровневого явления, которое, стоит признать, не исчерпывает многообразие адаптационных профессионально-трудовых отношений. Неудивительно, что попытки установить терминологические границы в определении различных сторон адаптационных связей в сфере труда наиболее ярко показывают многослойность этих связей и вместе с тем сложность такой аналитической работы, когда необходимо в едином контенте осмыслить профессиональные, производственные, организационные, социально-психологические, культурно-бытовые, психофизиологические аспекты адаптации [21].

В отношении рассматриваемого концепта уместно уточнить, что социально-профессиональная адаптация характеризуется как приспособление к профессии и начинается она ещё с этапа профессионального образования [4]. Социально-профессиональная адаптация может длиться, несмотря на временную нетрудоустроенность, если человек продолжает развивать профессиональные практики, допустим, ориентируясь на требования работодателей к соискателю актуальных вакансий; напротив, трудовая адаптация прерывается при смене места работы [13]. Наконец, процесс профессиональной адаптации воспроизводится и в том случае, когда человек самостоятельно отслеживает обновления в профессиональной отрасли вне стен организации, в которой он на текущий момент работает. Можно сказать, что речь идёт о локальном и глобальном уровнях социально-профессиональной адаптации и, следовательно, об адаптации к условиям основного места работы либо вне рамок конкретной организации, допустим – на рынке труда, либо, ещё шире, – на уровне внелокальных связей «воображаемого» сообщества [31]. Однако однозначность в одном ракурсе социологической рефлексии сменяется неоднозначностью в другом, когда затрагивается пара близких по содержанию понятий на локальном уровне, а именно: трудовая и социально-профессиональная адаптации в организации. Так, в научных публикациях, посвящённых адаптации в социально-трудовой сфере, можно отметить работы, в которых профессиональная адаптация рассматривается как часть трудовой. Надо заметить, что трудовая адаптация включает в себя соответствие требованиям профессионально-трудовой отрасли деятельности, а также взаимное приспособление сторон трудовых отношений: работника и работодателя [21]. С этой точки зрения рассматриваются проблемы приспособления к трудовой организации, к происходящим в ней производственным процессам, условиям и режиму работы, нормам корпоративной культуры и политики в отношении работников [13]. Вместе с тем существует позиция, согласно которой социально-профессиональная адаптация понимается шире и её разновидностью является производственная адаптация [4].

В зарубежных источниках адаптация к конкретному месту работы, новой роли, трудовым задачам, коллективу и руководству, системе мотивации труда раскрывается в контексте профессиональной адаптации [34]. Здесь выдвигаются вопросы о взаимодействии индивида и рабочей среды и анализируется соответствие сотрудника условиям организации, должности, трудовому коллективу и личности начальника [38].

Отмечая некоторые трудности аналитического разграничения понятий при выделении одного и того же фрагмента реальности, предлагаем принимать во внимание следующее. Адаптационная ситуация играет ключевую роль, поэтому, акцентируя особенности воспроизводства способов социально-профессиональной адаптации, следует учитывать специфику среды реализации профессиональной деятельности. Нельзя отрицать, что профессиональные навыки, которые осваиваются и воспроизводятся в процессе осуществления

деятельности в различных организациях, предприятиях, учреждениях, встраиваются в профессиональные компетенции и это отражается в показателях социально-профессиональной адаптации. Например, педагоги ориентируются на профессиональные требования, существующие в рамках учебного заведения, в котором они работают, врачи приспосабливаются к нормам и правилам конкретной больницы, используя её технологии и ресурсы. Если меняется адаптационная ситуация, то исследователь может исходить из рассмотрения иных аспектов развития адаптационных отношений. Так, студенты могут воспринимать стандарты профессиональной деятельности и пытаться к ним адаптироваться в ходе получения образования в вузе, тогда следует учитывать университетскую среду, в которой транслируются требования к профессиональной подготовке. Главное, представить в чёткой фокусировке объект исследования и уточнить, представители какой профессиональной группы рассматриваются, в каких условиях они трудятся и какие аспекты данных условий следует учитывать, когда речь идёт именно о социально-профессиональной адаптации. То, что важно для изучения трудовой адаптации, может не представлять эвристический потенциал для исследований социально-профессиональной адаптации. В частности, различные способы приспособления работника к физическим условиям труда, режиму рабочего времени, правилам вознаграждения, каналам взаимодействия с другими сотрудниками и методам управления могут стать предметом анализа трудовой адаптации, которая также включает профессиональную подготовку. В рамках анализа социально-профессиональной адаптации на первый план выходят те показатели, которые относятся к получению профессиональных знаний и навыков, к профессиональному росту, в целом к профессиональной самореализации в разных условиях труда. Эта линия рассуждений закономерно ведёт к следующему вопросу: какие конкретно показатели социально-профессиональной адаптации следует выделять и как их измерить на эмпирическом уровне?

Показатели и социологическое измерение социально-профессиональной адаптации

В практике исследования социальной адаптации её структурные и содержательные характеристики раскрываются в аспекте внутренних и внешних проявлений. Как указывает П. М. Козырева, социально-экономическую адаптацию можно проанализировать на субъективном уровне, затрагивая внутреннее состояние адаптанта, и на поведенческом, охватывая внешние поведенческие реакции [8, с. 16]. При этом следует разграничивать понятия адаптивности, артикулируя личностные качества адаптанта, и адаптированности, подчёркивая результат адаптационного процесса [17]. Именно показатели адаптированности как результата адаптации выделяются в качестве эмпирических индикато-

ров в различных социологических исследованиях. В частности, рассматривая адаптацию в социально-трудовой сфере на эмпирическом уровне, А. С. Готлиб акцентировала поведенческий аспект, рассматривая цель, средства и результат адаптивных действий людей, ориентированных на достижение определённого материального положения [5]. При этом результат адаптации изучался через субъективно воспринимаемый уровень материальной обеспеченности. Как полагает автор, степень удовлетворения притязаний и запросов индивидов может стимулировать их для выработки дальнейших стратегий поведения на профессионально-трудовом поприще [5, с. 13].

В других эмпирических исследованиях детерминанты результативности социальной адаптации также раскрываются на основе субъективных и поведенческих критериев, например – посредством изучения показателей психического самочувствия и образцов поведения [25] либо в рамках анализа артикулированной самооценки материальной обеспеченности и социального положения, что позволяет описать связь адаптационных стратегий и достигнутого уровня адаптации [1].

Проводя теоретико-методологические параллели, представляется целесообразным рассматривать операциональные параметры социально-профессиональной адаптации с субъективной и объективной точек зрения. Здесь необходимо придать точность исследовательской фокусировке. Напомним, что в определении социально-профессиональной адаптации мы акцентировали согласование потребностей адаптанта и требований профессиональной роли в ходе профессиональной самореализации. В этом ракурсе субъективные оценки репрезентируют результативность социально-профессиональной адаптации, измеренную на внутреннем уровне. В свою очередь, выстраивание способов взаимодействия с профессиональной средой фиксируется на объективном уровне – в воспроизводимых способах адаптации.

Но какие конкретно субъективные оценки позволяют зафиксировать результативность социально-профессиональной адаптации? Ответом на этот вопрос может послужить модель социально-психологической адаптации, которую выстраивает Т. О. Паршина с опорой на иерархическую многоуровневую диспозиционную систему. Отражая на четвёртом уровне базовые социальные установки, формирующиеся на основе потребности в самореализации в той или иной социальной сфере, автор указывает на то, что личность можно считать адаптированной, если она удовлетворена выполняемой деятельностью, статусом, социальной ролью в той сфере, где реализуется её активность, а также воспроизводит социально одобряемые способы достижения желаемых позиций [16, с. 105]. Как отмечает М. В. Ромм, субъективная удовлетворённость – «вот основной и главный интегральный критерий адаптации при интерпретативном подходе» [22, с. 91].

Таким образом, затрагивая внутреннее состояние субъекта, результативность социально-профессиональной адаптации можно изучить через степень удовлетворённости теми или иными аспектами профессиональной самореализации. Не

стоит упускать из виду и восприятие актуальных условий адаптационной ситуации, что привлекает внимание к оценке работником своего положения на рынке труда и траекторий развития своей профессии. Исходя из этого, предлагаем выделить следующие субъективные составляющие социально-профессиональной адаптации (см. рис. 2.).



Рис. 2. Субъективные показатели социально-профессиональной адаптации

Исходя из уровня удовлетворённости различными сторонами профессиональной сферы жизни, индивид может выбирать тот или иной способ социально-профессиональной адаптации, что, как уже говорилось выше, проявляется в объективных показателях на поведенческом уровне. В связи с этим достаточно интересна позиция Э. Фромма, который выделяет и отдельно рассматривает «статическую» и «динамическую» адаптации [28]. Первая из них приводит к формированию новых привычек, не изменяя характер индивида, в то время как динамическая адаптация, напротив, сопряжена с возникновением новых ориентаций, черт характера, стремлений. Следует учитывать, что внутриличностные преобразования могут быть как позитивными, так и негативными, что во многом обусловлено необходимостью приспособливаться к социальным условиям, в определении Фромма – «иррациональным и вредным для взрослых людей» [28, с. 34]. И если о внутренних изменениях речь шла выше, то остаётся прояснить, как проявляется преобразующее начало человека в процессе

динамической адаптации, что и отсылает нас к объективным характеристикам феномена. Дело в том, что индивид с детства вынужден принять определённый образ жизни, постепенно приспосабливаясь к нему, что формирует особые потребности, мотивирующие его чувства и действия. Между тем, стремясь удовлетворить данные потребности, человек проявляет свою активность, оказывая со своей стороны воздействие на процесс социального развития [28, с. 37]. Так замыкается круг, в котором, с одной стороны, артикулируется формирующее воздействие окружающей среды, с другой – активное начало субъекта, то есть его социальная субъектность [11]. Собственно, раскрытие преобразующей активности субъекта значительно углубляет понимание процесса социальной адаптации. Как подчёркивается в социологической энциклопедии, адаптационный процесс содержит в себе потенциал к преобразованию социальной реальности [26, с. 17]. В этом смысле адаптация может выражаться в различных способах индивидуального приспособления в ходе согласования институционализированных средств и установленных обществом целей, в том числе посредством инновационной деятельности, на что указывал Р. Мертон [15, с. 254].

Таким образом, в механизмах социально-профессиональной адаптации выражаются не только адаптивные способности индивида к освоению готовых форм поведения в профессии. Социально-профессиональная адаптация также предполагает возможность реализации человеческого капитала через инновационную деятельность с использованием профессионально-трудовых ресурсов. Стоит заметить, что переключение внимания с социального конформизма на социальную субъектность ориентировало социологический исследовательский фокус на возможности самореализации индивида в контексте оценки результатов адаптации [25, с. 181]. Это важный в методологическом ключе вывод, который фиксирует связь между самооценкой возможностей для самореализации в профессиональной сфере и воспроизводимыми в этом контексте способами адаптации к меняющимся характеристикам профессиональной среды.

Согласно бихевиористскому подходу, те модели поведения, которые позволяют успешно справиться с работой, рассматриваются как адаптивные [40]. Вместе с тем если исходить из того, что способы социальной адаптации могут принимать активные и пассивные формы [8; 4], то можно соответствующим образом дифференцировать поведенческие индикаторы социально-профессиональной адаптации. В этом случае в активной форме у индивида проявляется потенциал к инновационной деятельности и ориентации на получение образования (в любых его видах), направленного на своевременное освоение новых профессиональных знаний. Между прочим, М. В. Ромм, выделяя среди поведенческих индикаторов социальной адаптации критерии профессионализма, указывает на «степень эффективности профессионального (коммуникативного, психологического, социокультурного) взаимодействия в рамках конкретного трудового коллектива» [22, с. 87]. Это также становится объективным показателем активной адаптационной стратегии, направленной на плодотворное взаимодействие с людьми,

объединёнными общей профессиональной деятельностью, участие в развитии профессионального сообщества. Для пассивных способов адаптации характерно исполнение трудовых функций без ориентации на преобразование и улучшение профессиональной деятельности, низкая заинтересованность в профессиональном развитии, освоении новых технологий и ресурсов. В таблице 1 наглядно показаны возможные способы социально-профессиональной адаптации.

Таблица 1

Способы социально-профессиональной адаптации

Активные	Пассивные
Образование: самообразование (чтение профессиональной литературы, поиск информации на специальных сайтах и др.), дополнительное образование, обучение на работе, посещение конференций, тренингов и т. д.	Воспроизводство трудовых практик без ориентации на улучшение профессиональной деятельности, низкая заинтересованность в профессиональном развитии
Инновационная деятельность: усовершенствование профессиональных знаний и практик	
Социальные группы: активное профессиональное взаимодействие (обмен знаниями, помощь, консультации и т. д.) с людьми, объединёнными общей профессиональной деятельностью, участие в развитии профессионального сообщества	

Значительно углубляет понимание адаптационных стратегий анализ индивидуальных особенностей субъекта адаптации, специфика его социально-экономического положения [7] и институциональных характеристик среды в конкретной социальной ситуации [22; 10; 9], в том числе нужно учитывать и характер работы. Становится очевидным, что для одних профессий активные адаптационные стратегии составляют суть профессионального мастерства, в то время как для других требуются прежде всего исполнительность и чёткое воспроизводство регламентированных действий. Эти конструктивные в методологическом плане идеи становятся ориентирами для исследования социально-профессиональной адаптации представителей различных профессиональных групп в рамках количественного и качественного подходов.

Заключение

В фокусе статьи – социально-профессиональная адаптация как социальный феномен и концептуальное понятие в социологии. Изучение социально-профессиональной адаптации в социологическом контексте представляется важным, так как этот феномен затрагивает тонкие и порой неявные механизмы взаимодействия субъекта и окружающей среды, что тем более актуально, когда речь идёт об одной из ключевых сфер жизни – профессиональной. Но, обосновывая оригинальные концептуальные положения о социально-профессиональной адаптации, следует помнить, что эта актуальная тематика требует своего рассмотрения не только в пло-

скости научных изысканий. Она является и практической проблемой. В различных своих проявлениях эта проблема социальной практики выражается и в ориентирах государственной политики, и в насущных задачах непосредственных участников трудовых отношений, которым нужно приспосабливаться к быстро меняющимся условиям цифровой реальности. В этом ключе следует рассматривать выводы о социально-профессиональной адаптации, которые не только не исчерпывают тему гибких профессиональных траекторий современных специалистов, а, напротив, затрагивают обширную предметную область. По сути, представленный в статье исследовательский ракурс отсекает проблемы несоответствия между полученным профессиональным образованием и его востребованностью работодателями, что отсылает к понятию дезадаптации. Специфика профессиональной дезадаптации связана с трудностями самореализации в профессиональной среде и, что особенно важно, с профессиональной переориентацией. Это отдельный феномен, который может иметь различные эффекты. Главное, только в соединении с идеями полноценной и плодотворной самореализации человека в профессии следует переосмыслить роль и профессиональной адаптации, и дезадаптации, и их функций. Данные обобщения об адаптационных отношениях в профессиональной среде требуют обсуждения, что выступает ориентиром для дальнейшего развития темы социально-профессиональной адаптации в условиях динамики мира профессий. В то же время общие методологические рекомендации, представленные в этой работе, служат посылом к осуществлению конкретных эмпирических исследований, которые планируется провести в ближайшем будущем. Собственно, в работе были рассмотрены перспективы количественного анализа показателей социально-профессиональной адаптации на субъективном и объективном уровнях. Между тем предложенный концепт может получить иное наполнение в качественной стратегии. насыщение качественными данными потребует детальной и содержательной проработки различных аспектов социально-профессиональной адаптации, где профессия воспринимается не как научный, а как социальный концепт [11], а адаптация к ней раскрывается в биографическом контексте. Стоит добавить, что обозначенное исследовательское направление содержит научный потенциал для дальнейшего использования и развития представленной в статье методологии.

Список литературы

1. Аврамова Е. М. Российское население в постсоветский период: опыт кризисов и социальные ресурсы развития. М.: Дело, 2018. 208 с.
2. Аврамова Е. М., Логинов Д. Л. Адаптация населения к «новой экономической реальности» // Всероссийский экономический журнал «ЭКО». 2018. № 6 (528). С. 86–102. DOI: <http://dx.doi.org/10.30680/ECO0131-7652-2018-6-86-102>.
3. Андерсон Б. Воображаемые сообщества: размышления об истоках и распространении национализма. М.: Кучково поле. 2016. 416 с.

4. Безюлёва Г. В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учащихся и студентов. М. : НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт. 2008. 320 с.
5. Готлиб А. С. Социально-экономическая адаптация россиян: опыт сочетания количественной и качественной методологии в одном отдельно взятом исследовании // Социология: методология, методы, математическое моделирование (4М). 2000. № 12. С. 5–24.
6. Капелюшников Р. И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? // Вопросы экономики. 2017. № 11. С. 111–140. DOI: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2017-11-111-140>.
7. Каравай А. В. Основные модели социально-экономической адаптации в разных странах российского общества // Terra Economicus. 2019. № 17 (3). С. 128–145. DOI: 10.23683/2073-6606-2019-17-3-128-145.
8. Козырева П. М. Процессы адаптации и эволюция социального самочувствия россиян на рубеже XX–XXI веков. М. : Центр общечеловеческих ценностей. 2004. 320 с.
9. Козырева П. М., Низамова А. Э., Смирнов А. И. Ресурсы и практики социально-экономической адаптации населения России. М. : Новый хронограф, 2013. 328 с.
10. Корель Л. В. Социология адаптаций: вопросы теории, методологии и методики. Новосибирск : Наука, 2005. 424 с.
11. Луков В. А. Тезаурусная социология : в 4 т. М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та. Т. 1. 2018. 608 с.
12. Лунева О. В. Адаптация социальная // Знание. Понимание. Умение. 2018. № 3. С. 240–247. DOI: <http://dx.doi.org/10.17805/zpu.2018.3.22>.
13. Мамиконян М. С. Проблема трудовой адаптации российской молодежи (по материалам глубинных интервью) // ИНАБ. 2019. № 4. Социальная адаптация молодежи на рынке труда. С. 39–48. DOI: 10.19181/inab.2019.4.3.
14. Массовая уникальность – глобальный вызов в борьбе за таланты / The Boston Consulting Group. Росатом, WorldSkills Russia. 2019. URL: <https://web-assets.bcg.com/f9/24/5f3a82564d6fa0d27a6d767ae0f6/rus-bcg-mas-uniq-tcm27-228998.pdf> (дата обращения: 12.01.2021).
15. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. М. : АСТ : Хранитель, 2006. 874 с.
16. Паршина Т. О. Структурная модель социально-психологической адаптации человека // Социологические исследования. 2008. № 8 (292). С. 100–106.
17. Пасовец Ю. М. Адаптированность населения к социальным изменениям и ее показатели // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. 2015. № 1 (185). С. 28–35.
18. Пинчук А. Н. Образовательные практики в механизмах адаптации к цифровым трансформациям: концептуальные идеи и методологические подходы // Горизонты гуманитарного знания. 2020. № 1. С. 95–114. DOI: 10.17805/ggz.2020.1.7. URL: <http://journals.mosgu.ru/ggz/article/view/1165>. (дата обращения: 12.01.2021).
19. Посыпанов О. Г. Методика измерения социальной адаптивности личности // Современная психология: состояние и перспективы исследований: материалы юбилейной науч. конференции ИП РАН, 28–29 января 2002 г. : в 4 ч. М. : Изд-во «Институт психологии РАН». Ч. 2. Общая и социальная психология, психология личности и психофизиология, экономическая, организационная и политическая психология. С. 93–113.
20. Романов П., Ярская-Смирнова Е. Социология профессий: аналитические перспективы и методология исследований. М. : ООО «Вариант». 2015. 234 с.

21. Ромашова Л. О. Специфика трудовой адаптации российской молодежи // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2016. № 5. С. 34–38. DOI: <http://dx.doi.org/10.17805/trudy.2016.5.4>.
22. Ромм М. В. Адаптация личности в социуме: Теоретико-методологический аспект. Новосибирск : Наука, 2002. 275 с.
23. Россия 2025: от кадров к талантам // The Boston Consulting Group : [сайт]. 30.10.2017. URL: <https://www.bcg.com/ru-ru/perspectives/188095>. (дата обращения: 12.01.2021).
24. Сакс М. Неовеберрианство и профессии // Социологические исследования. 2020. № 6. С. 28–41. DOI: 10.31857/S013216250009646-3.
25. Смолева Е. О. Критерии и ресурсы социальной адаптации населения России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12, № 2. С. 179–195. DOI: 10.15838/esc.2019.2.62.11.
26. Социологическая энциклопедия: в 2 т. / Руководитель научного проекта Г. Ю. Семигин ; Главный редактор В. Н. Иванов. М. : Мысль, 2003. Т. 2. Н–Я. 863 с.
27. Тихонова Н. Е., Каравай А. В. Ресурсы россиян в условиях кризиса: динамика и роль в адаптации к новым условиям // Социологические исследования. 2016. № 10 (390). С. 43–53.
28. Фромм Э. Бегство от свободы. Человек для самого себя. М. : Изида, 2004. 399 с.
29. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение: докл. к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, (Москва, 9–12 апр. 2019 г.) / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишнеvский, Л. М. Гохберг [и др.]. М. : Изд. дом Высшей школы экономики. 2019. 84 с.
30. Шваб К. Четвёртая промышленная революция. М. : Эксмо, 2019. 288 с.
31. Щепанская Т. Б. Сравнительная этнография профессий: повседневные практики и культурные коды (Россия, конец XX – начало XXI в.). СПб : Наука. 2010. 338 с.
32. Arntz M., Gregory T., Zierahn U. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. Paris. OECD Publishing, 2016. № 189. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>.
33. Autor D. H. Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Work-place Automation // Journal of Economic Perspectives. 2015. Vol. 29, № 3. P. 3–30. DOI: 10.1257/jep.29.3.3.
34. Gajda J. Professional Adaptation of New Employees to the Organization // System Safety: Human – Technical Facility – Environment. CzOTO. 2019. Vol. 1, № 1. P. 929–938. DOI: 10.2478/czoto-2019-0118.
35. Ibarra H. Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation // Administrative Science Quarterly. 1999. Vol. 44, № 4. P. 764–791.
36. Kergroach S. Industry 4.0: New Challenges and Opportunities for the Labour Market // Foresight and STI Governance. 2017. Vol. 11, № 4. P. 6–8. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.6.8
37. Krause I. Coworking Space: A Window to the Future of Work? // Foresight and STI Governance. 2019. Vol. 13. № 2. P. 52–60. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.52.60.
38. Kristof-Brown A. E., Zimmerman R. D., Johnson E. C. Consequences of Individual's Fit at Work: a Meta-Analysis of Person-job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit // Personnel Psychology. 2005. Vol. 58, № 2. P. 281–342. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x.
39. Seidl da Fonseca R. The Future of Employment: Evaluating the Impact of STI Foresight Exercises // Foresight and STI Governance. 2017. Vol. 11, № 4. P. 9–22. DOI: 10.17323/1995-459X.2016.4.9.22.

40. Van Dam K. Employee Adaptability to Change at Work: a Multidimensional, Resource-Based Framework // *The Psychology of Organizational Change: Viewing Change from the Employee's Perspective* / S. Oreg, A. Michel, & R. By (Eds.). Cambridge: Cambridge University Press. 2013. P. 123–142. DOI: 10.1017/CBO9781139096690.009.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Пинчук Антонина Николаевна — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Институт социально-политических исследований ФНИСЦ РАН; доцент, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», Москва, Россия. E-mail: antonina.pinchuk27@bk.ru
AuthorID РИНЦ: 898003

Дата поступления в редакцию: 02.02.2021. Принята к печати: 04.03.2021.

DOI: 10.19181/snsp.2021.9.2.8107

Social and Professional Adaptation: From Conceptualization to Measurement

Antonina N. Pinchuk^{1,2}

¹Institute of Socio-Political Research of FCTAS RAS.
6/1, Fotieva St., Moscow, Russia, 119333

²Plekhanov Russian University of Economics.
36, Stremyanny Lane, Moscow, Russia, 117997

For citation: Pinchuk A. N. (2021). Social and Professional Adaptation: from Conceptualization to Measurement. *Sociologicheskaja nauka I social'naja praktika*. Vol. 9. № 2. P. 96–114. DOI: 10.19181/snsp.2021.9.2.8107

Abstract. The article deals with the need to analyze social and professional adaptation under digital transformation in the labour market and the renewal of various professional activities resulted in developing new technology. The first part of the article considers the conceptual approaches to understanding the features of social and professional adaptation as an independent phenomenon, which have required the integration of conceptual developments in various branches of socio-humanitarian knowledge: sociology of adaptation, sociology of professions and social psychology. Based on the conceptual ideas presented, there defined social and professional adaptation, which is the inclusion of an actor in his profession through the formation of professional identity within the development of a professional role. This definition contains references to reconciling the internal needs of an actor in his professional self-realization and requiring the professional environment, which enunciates the interaction among the parties of adaptive relations in their professional sphere. Taking into account the adaptation situation, the features of social and professional adaptation are locally and globally analyzed and a clarification is made in the interpretation of «labour adaptation», which is similar in its content. The second part of the work enunciates the subjective and objective indicators of social and professional adaptation in the context of structural operationalization, which allows us to empirically study this phenomenon. The subjective indicators of social and professional adaptation are distinguished on the basis of an interpretive approach, according to which the effectiveness of adaptation should be

studied through the self-assessment of an adaptor's satisfaction with various aspects of his professional self-realization. The objective criteria of social and professional adaptation identify the behavioural performance of an adaptation actor, which can acquire active and passive forms. The article introduces the general characteristics of methodological approaches to the analysis of social and professional adaptation in quantitative and qualitative research. The results are planned to be used in the future for a sociological study based on the developed conceptual and methodological framework.

Keywords: social adaptation; profession; social and professional adaptation; subjective indicators of social and professional adaptation; objective indicators of social and professional adaptation

REFERENCES

1. Avraamova E. M. (2018). *Rossijskoe naselenie v postsovetkij period: opyt krizisov i sotsial'nye resursy razvitiya*. [The Russian population in the post-soviet period: experience of crises and social resources of development]. M.: Izdatel'skij dom «Delo» RANHiGS publ. 208 p. (In Russ.).
2. Avraamova E. M., Loginov D. L. (2018). Adaptatsiya naseleniya k «novoj ekonomicheskoj real'nosti» [The population's adaptation to the new economic reality]. *Vserossijskij ekonomicheskij zhurnal «EKO»*. № 6. P. 86–102. DOI: <http://dx.doi.org/10.30680/ECO0131-7652-2018-6-86-102>. (In Russ.).
3. Anderson B. (2016). *Voobrazaemye soobshchestva: razmyshleniya ob istokakh i rasprostranении natsionalizma*. [Imagined communities. reflections on the origin and spread of nationalism]. M.: Kuchkovo pole publ. 416 p. (In Russ.).
4. Bezjuljova G. V. (2008). *Psichologo-pedagogicheskoe soprovozhdenie professional'noj adaptatsii uchashhihsja i studentov*. [Psychological and pedagogical support of professional adaptation of students]. M.: NOU VPO Moskovskij psichologo-social'nyj institute publ. 320 p. (in Russ.).
5. Gotlib A. S. (2000). Sotsial'no-ekonomicheskaja adaptatsija rossijan: opyt sochetanija kolichestvennoj i kachestvennoj metodologii v odnom otdel'no vzjatom issledovanii. [Socio-economic adaptation of Russians: experience of combining quantitative and qualitative methodology in a single study]. *Sotsiologija: metodologija, metody, matematicheskoe modelirovanie (4M)*. № 12. P. 5–24. (in Russ.).
6. Kapelyushnikov R. I. (2017). Tekhnologicheskij progress – pozhiratel' rabochih mest? [Is technological change a devourer of jobs?]. *Voprosy Ekonomiki*. № 11. P. 111–140. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2017-11-111-140>. (In Russ.).
7. Karavay A. V. (2019). *Osnovnye modeli sotsial'no-ekonomicheskoy adaptatsii v raznykh stratakh rossijskogo obshchestva*. [Basic models of socio-economic adaptation in different strata of Russian society]. *Terra Economicus*. № 17 (3). P. 128–145. DOI: 10.23683/2073-6606-2019-17-3-128-145. (in Russ.).
8. Kozyreva P. M. (2004). Processy adaptatsii i e'voljutsiya sotsial'nogo samochuvstviya rossijan na rubezhe XX–XXI vekov. [Adaptation processes and evolution of social well-being of Russians at the turn of XX–XXI centuries]. M.: Centr obshhechelovecheskikh cennostej publ. 320 p. (In Russ.).
9. Kozyreva P. M., Nizamova A. E., Smirnov A. I. (2013). Resursy i praktiki sotsial'no-ekonomicheskoy adaptatsii naseleniya Rossii. [Resources and practices of socio-economic adaptation of the Russian population.]. M.: Novyj khronograf publ. 328 p. (In Russ.).
10. Korel L. V. (2005). *Sotsiologija adaptatsij: Voprosy teorii, metodologii i metodiki* [Sociology of adaptations: questions of theory, methodology and methodology]. Novosibirsk: Nauka publ. 424 p. (in Russ.).
11. Lukov V. A. (2018). *Tezaurusnaya sotsiologiya*. [Thesaurus sociology]: in 4 volumes. M.: Moscow Publishing House. humanit. un-ta. Vol. 1. 608 p. (in Russ.).
12. Luneva O. V. (2018). Adaptatsiya sotsial'naya. [Social adaptation]. *Znanie. Ponimanie. Umenie*. № 3. P. 240–245. (in Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.17805/zpu.2018.3.22>. (in Russ.).

13. Mamikonyan M. S. (2019). Problema trudovoj adaptatsii rossijskoj molodezhi (po materialam glubinykh interv'yuu). [The Problem of labor adaptation of Russian youth (Based on in-depth interviews)]. *Informatsionno-analiticheskij byulleten'. INAB. № 4. Sotsial'naya adaptatsiya molodezhi na rynke truda*. P. 39–47. DOI: 10.19181/inab.2019.4.3. (in Russ.).

14. *Massovaya unikal'nost' – global'nyj vyzov v bor'be za talanty*. [Massive uniqueness is a global challenge in the struggle for talent]. (2019). Boston Consulting Group. Rosatom, WorldSkills Russia. URL: <https://web-assets.bcg.com/f9/24/5f3a82564d6fa0d27a6d767ae0f6/rus-bcg-mas-uniq-tcm27-228998.pdf> (In Russ.). (data obraschenija: 12.01.2021).

15. Merton R. (2006). *Sotsial'naja teoriia i sotsial'naja struktura*. [Social theory and social structure]. M.: AST Moskva publ.; Khranitel' publ. 873 p. (In Russ.).

16. Parshina T. O. (2008). Strukturnaya model' sotsial'no-psihologicheskoy adaptatsii cheloveka. [Structural model of socio-psychological adaptation of the person]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. №8. P. 100–106. (In Russ.).

17. Pasovec YU. M. (2015). Adaptirovannost' naseleniya k sotsial'nym izmeneniyam i ee pokazately. [Population's adaptedness to the social changes and its indicators]. *Izvestiya vuzov. Severo-Kavkazskij region. Obshchestvennye nauki*. № 1. P. 28–35. (In Russ.).

18. Pinchuk A. N. (2020). Obrazovatel'nye praktiki v mekhanizmah adaptatsii k tsifrovym transformatsiyam: kontseptual'nye idei i metodologicheskie podhody. [Educational practices in mechanisms of adaptation to digital transformations: conceptual ideas and methodological approaches]. *Gorizonty gumanitarnogo znaniya*. № 1. P. 95–114. URL: <http://journals.mosgu.ru/ggz/article/view/1165> DOI: 10.17805/ggz.2020.1.7 (In Russ.).

19. Posypanov O. G. (2002). Metodika izmereniya sotsial'noj adaptivnosti lichnosti. [Methodology for measuring the social adaptability of the individual]. *Sovremennaya psihologiya: Sostoyaniye i perspektivy issledovaniy: CHast' 2: Obshchaya i sotsial'naya psihologiya, psihologiya lichnosti i psihofiziologiya, ekonomicheskaya, organizacionnaya i politicheskaya psihologiya*: Ed. by A. L. ZHURAVLEV. M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN» publ. P. 93–112. (In Russ.).

20. Romanov P. V., Yarskaya-Smirnova E. R. (2015). *Sotsiologiya professij: analiticheskie perspektivy i metodologiya issledovaniy*. (Biblioteka ZHurnala issledovaniy sotsial'noj politiki). [Sociology of professions: analytical perspectives and research methodology. (library of the journal of social policy research)]. M.: Variant publ. 234 p. (In Russ.).

21. Romashova L. O. (2016). Spetsifika trudovoj adaptatsii rossijskoj molodezhi. [Labor market adaptation of Russia's youth: specific features]. *Nauchnye trudy moskovskogo gumanitarnogo universiteta*. № 5. P. 34–38. DOI: <http://dx.doi.org/10.17805/trudy.2016.5.4>. (In Russ.).

22. Romm M. V. (2002). *Adaptatsiya lichnosti v sotsiume: Teoretiko-metodologicheskij aspekt*. [Adaptation of the individual in society: theoretical and methodological aspect]. Novosibirsk: Nauka publ. 275 p. (In Russ.).

23. *Rossiya 2025: ot kadrov k talantom*. (2017). [Russia 2025: from cadres to talents]. The Boston Consulting Group. URL: <https://www.bcg.com/ru-ru/perspectives/188095> (data obraschenija: 12.01.2021). (in Russ.).

24. Saks M. (2020). Neoveberianizm i professii. [Neo-weberianism and the professions]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. № 6. P. 28–41. DOI: 10.31857/S013216250009646-3. (in Russ.).

25. Smoleva E. O. (2019). Kriterii i resursy sotsial'noj adaptatsii naseleniya Rossii. [Criteria and resources for social adaptation of Russia's population]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz*. Vol. 12, № 2. P. 179–195. DOI: 10.15838/esc.2019.2.62.11. (in Russ.).

26. *Sotsiologicheskaya entsiklopediya*. (2003). [Sociological Encyclopedia]. Vol. 2. Head of the Scientific Project Semigin G. YU.; Ed. by Ivanov V. N. M.: Mysl' publ. 863 p. (In Russ.).

27. Tikhonova N. E., Karavaj A. V. (2016). Resursy rossiyan v usloviyah krizisa: dinamika i rol' v adaptatsii k novym usloviyam. [Resources of Russians in times of crisis: dynamics and role in adaptation to new conditions]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. № 10. P. 43–53. (In Russ.).
28. Fromm E. (2004). *Begstvo ot svobody. CHelovek dlya samogo sebya*. [Escape from freedom. man for himself]. M.: Klinika glubinnoy psihologii prof. P. S. Gurevicha publ. 399 p. (In Russ.).
29. *CHto takoe tsifrovaya ekonomika? Trendy, kompetentsii, izmerenie*. (2019). [What is the digital economy? trends, competencies, measurement]. M.: Izdatel'skii dom NIU VShE publ. 82 p. (In Russ.).
30. Schwab K. (2019). *CHetvertaya promyshlennaya revolyutsiya*. [The fourth industrial revolution]. M.: Eksmo publ. 288 p. (In Russ.).
31. Shchepanskaya T. B. (2010). *Sravnitel'naja jetnografija professij: povsednevnye praktiki i kul'turnye kody (Rossija, konec XX — nachalo XXI v.)*. [Comparative ethnography of professions: everyday practices and cultural codes (russia, end of the 20th — early 21st century)]. Saint Petersburg: Nauka publ. 338 p. (In Russ.).
32. Arntz M., Gregory T., Zierahn U. (2016). The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, no 189, Paris. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5j1z9h56dvq7-en>.
33. Autor D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of work-place automation. *Journal of Economic Perspectives*. Vol. 29, № 3. P. 3–30. doi=10.1257/jep.29.3.3.
34. Gajda J. (2019). Professional adaptation of new employees to the organization. *System Safety: Human – Technical Facility – Environment. CzOTO*. Vol. 1, № 1. P. 929–938.
35. Ibarra H. (1999). Provisional selves: experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 44, № 4. P. 764–791.
36. Kergroach S. (2017). Industry 4.0: new challenges and opportunities for the labour market. *Foresight and STI Governance*. Vol. 11, № 4. P.6–8. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.6.8.
37. Krause I. (2019). Coworking space: a window to the future of work? *Foresight and STI Governance*. Vol.13, № 2. P. 52–60. DOI: 10.17323/2500- 2597.2019.2.52.60.
38. Kristof-Brown A. E., Zimmerman R. D., Johnson E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*. Vol. 58, № 2. P. 281–342.
39. Seidl da Fonseca R. (2017). The future of employment: evaluating the impact of sti foresight exercises. *Foresight and STI Governance*. Vol. 11, № 4. P. 9–22. DOI: 10.17323/1995-459X.2016.4.9.22.
40. Van Dam K. (2013). Employee adaptability to change at work: a multidimensional, resource-based framework. In S. Oreg, A. Michel, & R. By (Eds.). *The Psychology of Organizational Change: Viewing Change from the Employee's Perspective*. Cambridge: Cambridge University Press. P. 123–142. doi: 10.1017/CBO9781139096690.009

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Pinchuk Antonina Nikolaevna, Candidate of Sociology, Senior Researcher, Institute of Socio-Political Research of FCTAS RAS; Associate Professor, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia.
E-mail: antonina.pinchuk27@bk.ru
ORCID Id: 0000-0001-7842-7141
ResearcherId: J-8648-2018

The article was submitted on February 02, 2021. Accepted on March 04, 2021.