

## АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПОДХОДОВ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К УСЛОВИЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Трушкова Светлана Викторовна**

*Доцент, кандидат психологических наук*

*Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет*

*Москва, Россия*

**Лавров Крис Николаевич**

*2 курс Магистратуры*

*Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет*

*Москва, Россия*

## ANALYSIS OF THE EXISTING APPROACHES OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS TO THE CONDITIONS OF PROFESSIONAL ACTIVITY

**Trushkova Svetlana Viktorovna**

*Associate Professor, Candidate of Psychological Sciences*

*Moscow Automobile and Highway State Technical University*

*Moscow, Russia*

**Lavrov Chris Nikolaevich**

*2nd year Master*

*Moscow Automobile and Highway State Technical University*

*Moscow, Russia*

**Аннотация.** Формирование комфортного и быстрого процесса адаптации молодых специалистов выступает ключевой задачей в настоящее время. Новое поколение молодых специалистов «Игрек» готово стремительно покидать новые места работы в поисках идеального трудового места, на котором молодой специалист сможет максимально реализовать свой профессиональный потенциал чувствовать себя психологически комфортно. В рамках настоящей статьи рассмотрены цели и проблемы наиболее современных и эффективных подходов к социально-психологической адаптации молодых специалистов, представлен анализ наиболее эффективного из них, сформированы рекомендации по методике разработки собственного подхода социально-психологической адаптации для любой организации.

**Abstract.** One of the key issues in human resources is organization of fast and comfortable adaptation of young professionals. A new generation of young “Y” specialists is ready to vacate new jobs in search of an ideal employable place where the future specialist can not only fully realizes his professional potential, but also feels psychologically comfortable. Under the article the goals and problems of the most modern and effective approaches to the socio-psychological adaptation of young professionals are considered. Moreover, an analysis of the most optimal of them is presented, recommendations on the methodology for developing one's own socio-psychological adaptation for any organization are made.

**Ключевые слова:** адаптация, молодой специалист, профессиональный рост, социально-психологическая адаптация, профессиональная адаптация.

**Keywords:** adaptation, young specialist, professional growth, socio-psychological adaptation, professional adaptation.

---

В настоящее время проблема социально-психологической адаптации молодых специалистов приобретает новое значение в связи с тем, что в эпоху цифровой экономики и перестройки систем усиливается непонимание между старшим поколением и поколением молодых специалистов. Текущее поколение молодых специалистов относится к поколению «Игрек» [1] и являются той группой персонала, которая готова уволиться в первые несколько месяцев работы в случае отсутствия корреляции между внутренними потребностями и возможностями реализации в предоставленной профессиональной среде. Таким образом, создание среды для быстрой адаптации и приспособления молодых специалистов к профессиональному коллективу имеет решающее значение в кадровой политике организации. Для единства понятийного аппарата в рамках настоящей статьи определим основные критерии «молодого специалиста», установленного в п. 2 «Основ государственной молодежной политики РФ на период до 2025 года» (утвержденных Распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014 №2403-р) [2]

- Гражданин Российской Федерации;

- Возрастная группа до 30 лет (при рассмотрении кандидата в качестве участника жилищных программ – до 35 лет);
- Наличие одной из следующих ступеней образования, полученного в учреждении, имеющем государственную: среднее профессиональное, высшее;
- Факт трудоустройства специалиста в организацию, в соответствии с его уровнем профессионального образования и квалификацией.

Для начала стоит отметить, что вопрос адаптации молодых специалистов тесно связан с темой самореализации личности. Как было отмечено в работах учёных XX века (Э. Фромм, А. Маслоу, Р. Мэй, К. Гольдштейн и др.) стремление к самореализации и самоактуализации является врожденным и проявляющимся во времени разворачиванием заложенных в индивиде потенциалов [3]. Иными словами, суть самореализации сводится к естественному разворачивающемуся в ходе жизнедеятельности человека проявлению его потенциала личности. В молодом возрасте, обретая новые знания и навыки индивид стремится к максимальному их раскрытию в профессиональной деятельности. В связи с этим, можно сделать вывод о том, что реализация в рамках профессиональной сферы есть огромная часть самореализации, к которой стремится индивид. Как следствие, формирование практик применимой эффективной системы социально-психологической адаптации молодых специалистов в рамках профессиональной деятельности будет одновременно решать две важные задачи: (1) раскрытие потенциала личности молодого специалиста, как следствие, его самореализация; (2) использование максимального потенциала молодого специалиста в рамках организации его первичного трудоустройства, где реализация профессиональных функций неизбежно ведет к эффективному закрытию целей организации в рамках ее функционирования.

Адаптация, от лат. *adaption*, есть процесс приспособления строения и функций организма к условиям среды [4]. Таким образом, профессиональную адаптацию можно определить как процесс вхождения индивида в профессиональную среду, освоение ее условий и адаптация к нему с целью дальнейшей реализации в ней. Профессиональная адаптация включает в себя две основных сферы: (1) непосредственно профессиональную адаптацию; (2) социально-психологическую адаптацию, т. е. освоение правил культуры организации, деловой среды, норм трудового коллектива и т. п. В рамках настоящей работы исследуются подходы социально-психологической адаптации молодых специалистов, целью которой выступает формирование комфортной психосоциальной среды для обеспечения эффективного труда молодого специалиста в рамках сложившейся профессиональной группы.

Подходы социально-психологической адаптации имеют в своей основе такие технологии как тренинги личностного роста, тренинги самосохранения, психологическое консультирование, развивающую диагностику и иные. Объединяющим элементом указанных технологий выступает обеспечение психосоциальной стабильности личности в условиях новой профессиональной среды. Это крайне важно в текущих условиях, так как на данный момент основной причиной «текучки кадров» выступает не фактор низкой оплаты труда, а фактор невнимательного отношения к сотрудникам на начальных этапах их профессиональной деятельности и отсутствие разнообразных неординарных задач, способствующих развитию профильных компетенций [5].

В настоящий момент нами были проанализированы подходы социально-психологической адаптации молодых специалистов, которые представляются наиболее современными и эффективными:

1) Компетентностный подход, который заключается в формировании определенных образовательных циклов на разных этапах становления специалиста в рамках организации. В частности, молодые специалисты попадают на первоначальный этап взаимодействия с организацией. В рамках названного подхода он представляет собой вводный курс бесед, тренингов или лекций, в рамках которого представляются ответы на самые часто задаваемые вопросы новых специалистов, происходит ознакомление с циклами функционирования организации, структурными подразделениями организации, трудовым коллективом, описанием рабочего процесса и функционала молодого специалиста в нем. Действенным инструментом в рамках указанного подхода выступает формирование «дорожной карты», включающей в себя основные этапы рабочего процесса молодого специалиста с ключевыми задачами, навыками и перечнем сведений о коллективе, задействованном на каждом участке работ. Вдобавок, в рамках прохождения вводного компетентностного курса в любом формате в случае набора молодых специалистов группой они приобретают связи как друг между другом, так и с уже состоявшимися внутри организации специалистами-тренерами, что улучшает последующий межличностный контакт и адаптацию в рамках трудового коллектива.

2) Наставничество. В соответствии с ГОСТ Р 58544–2019. «Руководство по развитию компетенций и организации обучения на малых и средних предприятиях» наставничество – это ограниченный по времени процесс, характеризующийся индивидуальным или коллективным руководством более опытных сотрудников над более молодыми сотрудниками или их группами; используется в качестве профессиональной подготовки и адаптации молодых сотрудников в организации [6]. Актуальность указанного подхода подтверждается наличием специально изданных актов для подготовки института наставников в рамках государственной гражданской службы и в органах Роспотребнадзора. Указанный подход, на наш взгляд, представляется наиболее

эффективным методом в связи с тем, что основан на межличностной коммуникации, включающей в себя в том числе компетентный подход. Указанное положение способствует ускоренной психологической адаптации молодого специалиста, что оказывает существенное влияние на профессиональную подготовку в стадии адаптации. При этом, важно учитывать тот факт, что в роли наставников важно устанавливать лиц, которые имеют как должный уровень уважения и авторитета (желательно представители руководящего состава), так и должное количество педагогических свойств, в числе которых терпение, педагогический подход в интеграции специалиста в профессиональную деятельность, чуткость, внимательность, умение разрешать конфликты, работа с отношением к ошибкам. Более того на каждом последующем этапе важно выявлять удовлетворение потребностей молодого специалиста, степень его психологического комфорта в рамках коллектива и внутреннего самоощущения, а также выяснять источники переживаний и задачи, которые являются трудновыполнимыми, оказывать содействие в них.

3) Развитие эмоционального интеллекта, то есть разработка такой группы адаптационных мероприятий, при которой индивид обучается внутренней способности управлению своими и чужими эмоциями. Как следствие, повышается не только эффективность адаптации молодого специалиста к трудовому коллективу и среде, но и ценность организации в глазах молодого специалиста, так как он приобретает очередной нестандартный навык, нестандартную задачу для личностного роста. Более того, указанный подход позволит молодому специалисту также гибко и оперативно адаптироваться к постоянно меняющимся условиям функционирования трудового коллектива и условий труда в будущем.

Указанные выше методики являются взаимодополняющими для обеспечения скорости и качества процесса адаптации молодого специалиста. Однако важно помнить, что эффективность социально-психологической адаптации будет зависеть от специализации организации, в рамках которой должен быть разработан свой уникальный набор подходов и методик с учетом особенностей производственного процесса. На наш взгляд, самым эффективным представляется подход наставничества, так как он комплексно закрывает психологические и профессиональные потребности молодого специалиста в период адаптации посредством контакта с опытным чутким авторитетным специалистом-наставником. В рамках указанного подхода у молодого специалиста формируется внутренне ощущение, что «его здесь ждали, он уникален и его навыки крайне важны для организации». Развитие эмоционального интеллекта представляется наиболее сложно реализуемым подходом, особенно для представителей технических специальностей, так как зачастую они сталкиваются с большим количеством сложностей в процессе социализации, основанном на эмоциях и чувствах.

Также важно отметить, что любой из подходов социально-психологической адаптации условно можно разделить на несколько этапов, в числе которых:

1) Оценка уровня подготовки к профессиональной деятельности в рамках профиля организации. В случае наличия у работника опыта работы по смежной или такой же специальности или наличия специальных стажировок в рамках обучения, процесс его адаптации будет ускорен.

2) Ориентация. Презентация молодому специалисту набора его функций и обязанностей, формирование понимания требований, предъявляемых к нему и к качеству его работы.

3) Действенная адаптация. Непосредственное внедрение молодого специалиста в рабочий процесс и коллектив посредством совершения активных профильных действий.

4) Функционирование. Заключительный этап адаптации, заключающийся в переходе к стабильной работе после преодоления массива производственных проблем и проблем в рамках межличностной коммуникации с коллективом [7].

Имея представление о том, что из себя представляет процесс адаптации поэтапно, в рамках организации может быть сформирован свой уникальный подход социально-психологической адаптации, который будет закрывать все проблемы молодого специалиста с учетом специфики организации. В разработке указанного подхода могут участвовать опытные представители кадрового отдела, опытные специалисты компании, молодые специалисты компании, психологи. Формирование подхода социально-психологической адаптации на основании построения роли каждого молодого специалиста в системе организации и описанием ее сущности, профессионально и психологически с построением «дорожной карты» становления молодого специалиста в рамках указанной роли ведет к успешной адаптации [8].

Поиск баланса инструментов и подходов социально-психологической адаптации молодых специалистов выступает одной из актуальных задач современности в сфере работы с кадрами. Решение указанной задачи напрямую влияет на степень мотивации сотрудника нового поколения «Игрек» строить карьеру в рамках организации, профессионально развиваться, а также психологически соотносить себя с коллективом организации. Таким образом, в условиях эффективного процесса адаптации молодые специалисты в кратчайшие сроки вливаются в коллектив, начинают продуктивную работу и готовы к выработке предложений и прогрессивных идей.

## Список литературы

1. Васильева Т. Н. Социально-психологическая адаптация молодых специалистов-инженеров в проектной организации: проблемы и стратегия их преодоления. / Т. Н. Васильева, В. В. Романов. – Организационная психология. – 2019. – Т. 9. № 2. – С. 93–105.
2. ГОСТ Р 58544–2019. Национальный стандарт Российской Федерации. Менеджмент знаний. Руководство по развитию компетенций и организации обучения на малых и средних предприятиях (утв. Приказом Росстандарта от 20.09.2019 № 732-с) // Режим доступа: СПС «Консультант Плюс».
3. Григорьева С. С. Психологические основы профессиональной самореализации личности. / С. С. Григорьева, И. В. Костакова. – Национальный психологический журнал. – 2014. – № 3 (15). – С. 84 – 89.
4. Иванова В. Н. Социально-психологические факторы адаптации молодых специалистов на предприятии / В. Н. Иванова. – Машиностроение и компьютерные технологии. – 2014. – №12. – С.1023-1028.
5. Краткий психологический словарь. / Л.А.Карпенко, А.В.Петровский, М. Г. Ярошевский. – Ростов-на-Дону: «ФЕНИКС». – 1998.
6. Радаев В. В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ. / В. В. Радаев. – Социологические исследования. – 2018. – № 3. – С. 15-33.
7. Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 №2403-р) «Основы государственной молодежной политики РФ на период до 2025 года» // Режим доступа: СПС «Консультант Плюс».
8. Федорова П. С. Социально-психологические аспекты адаптации молодых специалистов. / П. С. Федорова. – Ярославский педагогический вестник. – 2005. №2. – С. 99-102.

#### **References**

1. Vasilyeva T. N. Socio-psychological adaptation of young specialists-engineers in a design organization: problems and strategies for overcoming them. / T. N. Vasilyeva, V. V. Romanov. – Organizational psychology. – 2019. – V. 9. No. 2. – P. 93–105.
2. GOST R 58544–2019. National standard of the Russian Federation. Knowledge management. Guidelines for the development of competencies and the organization of training in small and medium-sized enterprises (approved by Order of Rosstandart dated September 20, 2019 No. 732-s) // Access mode: ATP "Consultant Plus".
3. Grigoryeva S. S. Psychological foundations of professional self-realization of personality. / S. S. Grigorieva, I. V. Kostakova. – National Psychological Journal. - 2014. - No. 3 (15). - P. 84 - 89.
4. Ivanova V. N. Socio-psychological factors of adaptation of young specialists at the enterprise / V. N. Ivanova. – Mechanical engineering and computer technologies. - 2014. - No. 12. - P.1023-1028.
5. Brief psychological dictionary. / L.A. Karpenko, A.V. Petrovsky, M. G. Yaroshevsky. - Rostov-on-Don: PHOENIX. – 1998.
6. Radaev V. V. Millennials against the background of previous generations: an empirical analysis. / V. V. Radaev. - Sociological research. - 2018. - No. 3. - P. 15-33.
7. Decree of the Government of the Russian Federation dated November 29, 2014 No. 2403-r) “Fundamentals of the state youth policy of the Russian Federation for the period until 2025” // Access mode: ATP “Consultant Plus”.
8. Fedorova P. S. Social and psychological aspects of the adaptation of young specialists. / P. S. Fedorova. - Yaroslavl Pedagogical Bulletin. - 2005. No. 2. - P. 99-102.