

УДК 331.108.38:316.346.32-053.6

**СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В
ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ: ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ И ОСОБЕННОСТИ**

Попов Ю.А.

*Старший преподаватель кафедры экономической теории
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет
промышленных технологий и дизайна»
г. Санкт-Петербург, Россия*

Аннотация

В данной научной работе раскрывается актуальность вопроса социальной адаптации молодых специалистов в трудовом коллективе как одной из важнейших задач в сфере управления персоналом организации. Анализируются основные этапы развития личности при ее появлении в новой, но относительно стабильной социальной сфере. На основе ряда исследований дается обобщенная социально-психологическая характеристика молодого специалиста. Приводится классификация факторов и критериев, оказывающих влияние на социальную адаптацию молодого сотрудника в трудовом коллективе.

Ключевые слова: социальная адаптация, молодой специалисты, трудовой коллектив, индивидуализация, интеграция, контроль, условия труда.

**SOCIAL ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS IN THE LABOR
COLLECTIVE: MAIN FACTORS AND FEATURES**

Popov Y.A.

*Senior Lecturer of the Department of Economic Theory
FSBEI HE «Saint Petersburg State University
of Industrial Technologies and Design»
St. Petersburg, Russia*

Annotation

This scientific work reveals the relevance of the issue of social adaptation of young specialists in the labor collective as one of the most important tasks in the field of personnel management of the organization. The main stages of personality development are analyzed when it appears in a new, but relatively stable social sphere. Based on a number of studies, a generalized socio-psychological characteristic of a young specialist is given. The classification of factors and criteria influencing the social adaptation of a young employee in the labor collective is given.

Keywords: social adaptation, young specialist, labor collective, individualization, integration, control, working conditions.

Социальная адаптация молодых специалистов в трудовом коллективе на сегодняшний день приобретает особое значение и определяется, в том числе, тем фактом, что данный возрастной период приходится на начало полномасштабной трудовой биографии молодежи. От того, насколько успешно пройдет обозначенный процесс, во многом зависит и дальнейшая трудовая, производственная, профессиональная судьба молодого сотрудника, формирование его и как специалиста и, в более широком смысле, как социально активной, значимой для общества личности.

Молодые специалисты - группа, обладающая особым социальным статусом и ход ее социальной адаптации в трудовом коллективе представляет собой важнейший процесс в области закрепления и дальнейшего развития кадров на предприятии. Устраиваясь на работу, молодежь активно включается в процесс профессиональных и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации, осваивает новые для нее социальные роли, нормы, ценности, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами организации (трудового коллектива), тем самым, подстраивая свое поведение под установленные правила данного предприятия. При этом каждая организация обладает специфическими особенностями, от учета которых напрямую зависит успешность социальной адаптации молодых специалистов. Данный факт обуславливает актуальность рассматриваемой тематики.

Современный человек существует в системе деловых, профессиональных, межличностных, социальных отношений, которые дают ему возможность приспособиться к условиям конкретного социума. Социальная адаптация включает в себя различные варианты адаптивных процессов: производственная и профессиональная направленность; досуговая; бытовая; экономическая и политическая; адаптация к моделям общественного сознания и др. [4]

Особенность адаптации человека заключается в его социализации и освоении общественных стандартов поведения. В свою очередь, социальная адаптация – это взаимодействие человека с окружающей его социальной средой; Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

она представляет собой процесс интеграции индивида в конкретное общество [4]. В связи с этим именно данный процесс является одним из самых значительных элементов в ходе социализации человека.

Важным аспектом социальной адаптации является соответствие самооценки и требований человека его возможностям и реальной действительности окружающего мира. Социализация проходит успешно, если индивид в состоянии выстроить модель своего поведения, которая будет уместна в условиях данной социальной среды.

Существует три основных этапа развития личности при появлении ее в новой, но относительно стабильной социальной сфере:

- Адаптация, в процессе которой индивид усваивает действующие нормы в конкретной социальной группе, осваивает методы и приемы деятельности, которыми пользуются участники группы. Человек не в состоянии проявить себя, пока не знаком с ценностными ориентациями, законами и не овладел коммуникативными, производственными и иными средствами взаимодействия, которые приняты в группе. При этом на пути к успешной адаптации индивид утрачивает некоторые из своих индивидуальных качеств.

- Индивидуализация – это второй этап, который проявляется благодаря появившимся противоречиям между итогами стремления «быть как все» и желанием проявлять себя как уникальную личность.

- Интеграция, характерной чертой которой является несоответствие друг другу стремлений и способностей индивида максимально презентабельно выглядеть в глазах участников группы. В процессе интеграции происходят изменения личности, которые необходимы как для группового развития, так и для потребности индивида вносить в жизнь группы значимый вклад. Существуют ситуации, когда не индивид вносит изменения в свою личность для соответствия законам и правилам, установленным в группе, а группа трансформирует свои законы, так как он занимает лидерскую позицию. При этом индивид может занимать как руководящее положение, так и быть рядовым

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

членом группы (так называемый «неформальный лидер») [4].

Устойчивая структура личности формируется благодаря неоднократному воспроизведению позитивного или негативного опыта в процессе адаптации, индивидуализации и интеграции, которое сопровождает индивида на протяжении всей жизни, поскольку он входит во многие социальные группы. При этом, наиболее ярко и активно данный процесс происходит в молодом возрасте, особенно в период начала трудовой деятельности.

С точки зрения российского законодательства молодежью являются граждане Российской Федерации в возрасте от 14 до 35 лет [11]. Важным является тот факт, что молодость – это именно тот период, который совпадает с завершением образования и вступлением в трудовую деятельность.

Молодые специалисты являются будущим любой компании, которым необходима способность таких сотрудников в кратчайшие сроки адаптироваться к постоянно меняющимся внешним условиям, от них требуют гибкости, они должны распознавать и уметь применять все прогрессивное в своей области. Начало карьерного пути молодых людей сопровождается массой ожиданий и надежд. У молодого специалиста, как правило, отсутствуют привычные стереотипы и негативный опыт, в связи с чем он открыт для всего нового, готов экспериментировать, преисполнен новыми идеями и способен обучаться.

Устраиваясь на новую работу, молодые люди демонстрируют особую увлеченность. Они охотно принимают политику организации, доверительно относятся к коллегам, проявляют гибкость по отношению к сверхурочной работе и предлагают инновационные идеи, которые способствуют развитию компании.

Анализ научной литературы и ряда современных исследований позволяет составить обобщенную социально-психологическую характеристику молодого специалиста в трудовом коллективе, включающую не только положительные качества индивидов, но и их недостатки.

Положительными качествами являются:

- любовь к своему делу. В сравнении с коллегами более старшего возраста

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

молодые люди проявляют большую активность, узнают что-то новое. В начале своего профессионального пути они готовы работать усерднее и больше.

- Работа на пределе возможностей. Молодые люди стремятся к совершенству, чтобы произвести впечатление на окружающих результатами своего труда. Такая деятельность, конечно, идет на пользу компании и позволяет руководителю извлечь максимальную пользу из проделанной работы молодым специалистом. Они ставят перед собой высокие цели, чтоб остальные члены коллективы принимали их как равных.

- Вера в лучшее. Молодые специалисты, как правило, не имеют негативного опыта и не обременены стереотипами о трудовой деятельности. Молодежь приходит на работу воодушевленная и возлагает на нее большие надежды. Молодые люди принимают на себя разнообразные обязанности и примеряют различные роли, потому что у них нет опыта работы в определенных должностях, воспринимают любую политику компании как должное.

- Генерирование большого количества новых идей. Молодежь владеет самыми свежими знаниями в области науки, с легкостью ориентируется в передовых технологиях и методах работы. Молодым специалистам под силу создать основу для инноваций, которые ускорят переход на новый этап развития компании. Они мыслят нестандартно и смотрят на вещи с разных сторон, что является важным для руководителя, который хочет развиваться и совершенствовать подходы к работе.

- Рациональность. Молодые специалисты, которые рационально мыслят, станут спасением для организаций, который утратили свои позиции на рынке. Они часто выступают с предложениями новых эффективных способов сокращения издержек и выполнения привычных задач, которые не только экономят время, но и дают возможность сконцентрироваться на самых важных элементах профессиональной деятельности компании.

- Универсальность. Молодежь способна выполнять несколько задач различной направленности одновременно, придавая особую важность своей

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

трудовой деятельности.

- Оживление коллектива. Молодые сотрудники стремятся вдохновляться рабочим окружением. Они освежают культуру, принося пользу не только себе, но и окружающим. Здоровая рабочая культура непосредственно оказывает воздействие на развитие организации, что предполагает изучение и освоение молодежью культурных ценностей, стандартов поведения, взаимоотношений, принятых в данном коллективе, использование этих знаний для создания и поддержания позитивной атмосферы.

- Высокая скорость адаптации. Современная молодежь коммуникабельна и открыта к общению в связи с чем легко налаживает контакты в коллективе. Большой опыт общения с технологиями позволяет им при необходимости быстро найти общий язык с технологическими аспектами своей профессиональной деятельности, не испытывая дискомфорт и не затрачивая много времени [6].

Как упоминалось ранее, помимо очевидных достоинств у молодых специалистов существует и ряд недостатков:

- нестабильность. В большинстве своем молодые люди до конца не определились, чего же они хотят в профессиональном и жизненном плане. Именно эта особенность часто вынуждает компании отказываться от приема на работу молодых сотрудников.

- Отсутствие или незначительный опыт работы. При поступлении на некоторые должности подразумевается владение специфическими навыками, которые позволят справиться с профессиональными обязанностями. Молодые специалисты, не имеющие таких навыков, могут нанести ущерб организации, и работодатели намеренно не принимают их на работу.

- Проблемы с дисциплиной. Среди молодых сотрудников часто встречаются те, кто абсолютно не знаком с трудовой этикой. Одни нередко опаздывают на работу, другие с завидной регулярностью берут отгулы, что не только является нарушением внутреннего распорядка, но и может привести к

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

срыву производственных планов, как непосредственно подразделения, в котором они трудятся, так и организации в целом. Молодые специалисты не всегда обладают достаточным уровнем зрелости и сознательным отношением к рабочей культуре.

- Неспособность справляться со стрессом. Часто руководство дает молодым сотрудникам сложные проекты и надеется, что срок выполнения работы будет соблюден. Однако молодые люди не выдерживают такого напряжения и вместо мобилизации усилий сдаются.

- Разочарование. Опытные сотрудники имеют представление о том, как нужно вести себя с начальством и умеют справляться с различными ситуациями, происходящими в процессе профессиональной деятельности. Молодые специалисты часто теряют терпение и испытывают разочарование в работе, когда что-то идет не так, как им бы хотелось. В стрессовых моментах опытные коллеги не отступают, имея опыт прохождения таких ситуаций. Молодежь нередко предпринимает попытки переложить ответственность на кого-то другого, при этом упрекая коллег и руководство в своих неудачах.

- Непринятие критики. Молодой специалист сталкивается с большим количеством новых правил и рекомендаций, из этого следует, что ему необходимо адекватно относиться как к положительной, так и отрицательной критике до тех пор, пока он не освоит все нюансы своей профессиональной деятельности. Однако зачастую молодежь видит в критике посыл, направленный против нее и потому не использует ее для повышения качества своей работы.

- Зависимость от технологий. Молодые люди порой излишне рассчитывают на последние технологии и не знают о существовании или осознанно отвергают иные отработанные способы решения проблем.

- Слабый авторитет. Молодым специалистам, которые приходят на руководящую должность, приходится достаточно трудно, поскольку им приходится управлять представителями более старшего поколения [5].

Принимая во внимание имеющиеся установки и характеристики молодых
Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

людей, начинающих свою трудовую деятельность, особое значение приобретает именно социальная адаптация в коллективе, которая представляет собой процесс, выражающийся в динамическом взаимодействии индивида и рабочей среды. В ходе него осуществляется усвоение ценностей, целей и норм трудовой деятельности, обусловленное сочетанием внутренних и внешних факторов, которые обеспечивают наиболее благоприятное функционирование и развитие молодого специалиста в профессиональной деятельности. В процесс социальной адаптации в рамках конкретного трудового коллектива входит:

- усвоение молодым специалистом непосредственных обязанностей, которые предполагают выполнение конкретных профессиональных приемов, определенных организационных условий и требований компании,

- гармоничное нахождение индивида в группе,

- выработка образцов поведения и мышления, отражающих систему ценностных ориентаций и норм поведения в данной профессиональной среде [8].

Целью этого взаимодействия является преодоление появляющихся противоречий между молодым сотрудником и условиями профессиональной деятельности.

Факторы социальной адаптации молодых специалистов в трудовом коллективе подразумевают под собой условия, которые оказывают влияние на течение, сроки и результаты данного процесса [12]. Существует множество критериев, по которым классифицируют данные факторы, что дает возможность сделать выбор в пользу более существенных из них для проведения анализа в зависимости от поставленных целей. Многообразие факторов, находящихся во взаимосвязи между собой, и их комплексное воздействие на процесс адаптации в конечном счете и определяет успех адаптации молодого сотрудника.

Приведем классификацию факторов, оказывающих влияние на социальную адаптацию молодого специалиста в организации, по следующим критериям:

- 1) Допустимость управления. Разделение факторов по управляемости Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

предоставляет компании возможность более продуктивно использовать ресурсы для социальной адаптации молодого сотрудника и сделать сам процесс проще. Учитывая эти критерии, можно выделить частично управляемые (например, создание психологического климата в рабочей среде, в которой находится молодой специалист) и неуправляемые факторы (например, правовое регулирование отношений работодателя и молодого сотрудника в стране и регионе).

2) Сила воздействия на процесс адаптации. Выделяют активные, активно-пассивные и пассивные факторы. Активные подразумевают под собой влияние на процесс адаптации со стороны начальства, коллег и, например, профсоюзной организации. Активно-пассивные обусловлены характером и содержанием профессиональной деятельности молодого специалиста, уровнем компании и условиями труда, готовностью рабочего места к трудовому процессу и др. Пассивные выражаются косвенно в виде принятых правил межличностных отношений в коллективе, психологического климата.

Стоит отметить, что границы, проведенные между, например, активными и пассивными факторами, достаточно условны. Правила межличностного общения в коллективе могут одновременно основываться как на общепринятых этических нормах, так и на правилах внутреннего распорядка, иных регламентирующих документах (Кодекс работников, «дресс-код» и др.).

3) Уровень объективности. Существуют как объективные, так и субъективные факторы:

Субъективные факторы:

- социально-демографические – возраст, пол, семейное положение и т.п.
- физиологические особенности. ряд исследований продемонстрировали связь между конституцией человека и его психотипом.
- эмоциональная стабильность.
- адекватность оценки себя и своих возможностей.
- уровень профессиональных навыков, умений и знаний.

Объективные факторы:

- условия труда.
- организация технологического процесса.
- режим труда и отдыха и др. [1]

4) Источник возникновения. Такой подход дает возможность определить сферы и людей, в которых или из-за которых возникают ситуации, оказывающие влияние на процесс социальной адаптации молодых специалистов.

5) Частота проявления. Данный критерий позволяет учитывать факторы, имеющие разнообразный характер. К этой группе относятся факторы, которые имеют постоянный характер, действуют периодически или имеют случайный характер [3].

Показателем успешной социальной адаптации считается степень реализации активной позиции. Ведущим фактором адаптации является гармоничная активность сотрудника во всех сферах деятельности. С успехом адаптировавшихся молодых специалистов с адекватной самооценкой выделяют такие проявления себя, как:

- стремление к самоутверждению,
- разрешение стрессовых ситуаций своими силами без проявления враждебного поведения,
- отсутствие негативного влияния эмоций на продуктивность выполняемой деятельности,
- успешное общение в коллективе [9].

Для того, чтобы дать корректную оценку успешности социальной адаптации молодого специалиста в трудовом коллективе также используются объективные и субъективные критерии

К объективным относятся:

- скорость освоения требований на конкретной должности;
- эффективность взаимодействия с коллегами и руководством, при этом

подразумеваются не только сотрудники, работающие в конкретном

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

подразделении, но и персонал вспомогательных служб, вовлеченных в производственный процесс;

- регулярное выполнение установленных норм и стабильность достижения количественных показателей профессиональной деятельности;
- отсутствие нарушений;
- повышение квалификации [7].

Субъективными критериями выступают:

- удовлетворенность выбранной профессиональной деятельностью;
- адекватность оценки своих профессиональных навыков;
- стремление к саморазвитию;
- карьерный рост [7].

Наряду с обозначенными выше, существуют не такие очевидные факторы социальной адаптации молодого специалиста в трудовом коллективе, но от этого не менее важные.

Во-первых, необходима заинтересованность и увлеченность работой - молодой сотрудник должен отчетливо понимать, каких результатов он должен достигать. При этом, особенно на первых порах, задачи, которые ставятся перед ним, не всегда могут быть интересными, увлекательными, инновационными. Задача руководителя в срок проводить планерки и инструктажи, в ходе которых разъяснять молодому специалисту значимость выполняемой им работы, ее результатов, от которых зависит успех реализации всего проекта, а также корректно регулировать нормирование труда [2]. Необходимо дать ему понять, например, что качество выполненной работы важнее скорости ее выполнения, но при этом временные рамки должны строго соблюдаться.

Во-вторых, для успешной адаптации в трудовом коллективе необходим контроль. Грамотно осуществляемый контроль (в рабочем процессе и по его завершению) будет стимулировать молодого специалиста выполнять работу не допуская ошибок.

В-третьих, процесс адаптации не должен сопровождаться длительными

перерывами, чтобы молодой сотрудник не растерял уже полученные навыки, а смог повторить их не один раз и закрепить. Неочевидным в этом случае является то, что необходимо именно в период адаптации развивать у молодого специалиста стремление совершенствовать свою работу. Руководитель должен в процессе адаптации молодого сотрудника давать оценку и поощрять его идеи, касающиеся рабочего процесса в организации [10]. Кроме того, следует сформировать у него стремление к эффективному использованию рабочего времени, желание использовать возможные перерывы для самосовершенствования.

Подводя итог, важно отметить, что факторы социальной адаптации непосредственно связаны с различными условиями профессиональной среды, условиями труда, психофизиологическими характеристиками, знаниями, умениями, навыками и опытом молодого специалиста, который находится в процессе вхождения в новый для него трудовой коллектив. Грамотный, всесторонний, профессиональный анализ этих факторов, выводы, сделанные по его итогам, и сформулированные рекомендации по учету их воздействия на процесс адаптации молодого сотрудника будут способствовать скорейшей успешной реализации данного процесса.

От того, насколько быстро и правильно молодые люди пройдут процесс адаптации в трудовом коллективе, напрямую зависит не только эффективность их работы, но и результативность всего конкретного подразделения, и всей компании в целом. Субъективными же показателем успешной социальной адаптации молодого специалиста в организации можно считать его общую удовлетворенность условиями профессиональной деятельности, заработной платой и психологическим климатом в коллективе.

Библиографический список:

1. Аширов, Д. А. Организационное поведение [Текст] / Д. А. Аширов. - М.: Проспект, 2016. - 355 с.

2. Базарова, Т. Ю., Еремина, Б. Л. Управление персоналом [Текст] / Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2020. — 560 с.
3. Богдан, Н. Н. Карьера молодого специалиста [Текст] / Н. Н. Богдан, Е. Могилевкин. - М.: Знамя, 2017. - 479 с.
4. Волков, Г. Д. Адаптация и ее уровни [Текст] / Г. Д. Волков. - Пермь: НИМБ, 2016. - 192 с.
5. Емекеев, А. А. Адаптация молодого специалиста на предприятии: проблемы и решения [Текст] / А. А. Емекеев // Регионология. - 2017. - №4. - С. 171-180.
6. Жукова, А. С. Особенности стимулирования трудовой активности молодых сотрудников [Текст] / А. С. Жукова. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 146 с.
7. Константиновский, Д. Л., Попова, Е. С. Молодежь, рынок труда [Текст] / Д. Л. Константиновский, Е. С. Попова // Социологические исследования. - 2020. - №11. - С. 37-48.
8. Коршунов, А. В. Адаптационные стратегии российской молодежи на рынке труда: теория и практика [Текст] / А. В. Коршунов // Молодежь и общество. - 2021. - №3. - С. 15-26.
9. Лекарева, Д. А., Калинина, Т. В. Изучение проблемы адаптации молодых сотрудников в трудовом коллективе [Текст] / Д. А. Лекарева, Т. В. Калинина // Евразийский Союз Ученых. - 2018. - №3-5 (48). - С. 47-59.
10. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия [Текст] / Е.В. Маслов. - М.: ИНРФА-М, 2018. - 170 с.
11. Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» [Текст] // Собрание законодательства РФ. - 04.01.2021. - № 1 (ч. 1). - Ст. 28.
12. Шурупова, Р. Профессиональная ориентация молодых специалистов: проблемы и перспективы [Текст] / Р. Шурупова. - М.: Димант-СВ, 2021. - 121 с.

Оригинальность 84%