

АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

П.Е. Венгер

vpe21s004@student.bmstu.ru

МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Российская Федерация

Аннотация

Исследованы проблемы адаптации молодого специалиста в социальной сфере профессиональной деятельности, проанализированы особенности социально-психологической адаптации молодых специалистов к новому коллективу. Определены причины, по которым молодые сотрудники покидают свое первое место работы в течение первого года трудовой деятельности. Выявлены общие перспективные направления работы психолога по осуществлению успешной адаптации молодых специалистов. Рассмотрены эффективные современные методы, которые компании могут включать в свою деятельность для успешной адаптации молодых специалистов. Отмечено отличие современных программ адаптации молодого персонала в организации от уже существующих широко применяемых программ.

Ключевые слова

Молодой специалист, адаптация молодого специалиста, профессиональная реализация, профессиональная деятельность, социальная деятельность, культура общения, адаптация в коллективе, карьера

Поступила в редакцию 23.05.2023

© МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2023

Проблема нехватки молодых специалистов, привлечения их к работе, создания условий для их адаптации и успешной профессиональной реализации в новом коллективе является в настоящее время важной и значимой. Актуальность данного исследования определяется особой социальной значимостью проблем, связанных с необходимостью разработки эффективной системы кадрового управления.

Процессы адаптации молодых специалистов в различных сферах профессиональной деятельности привлекают внимание представителей различных областей социально-гуманитарного знания. По данным исследования, проведенного российской писательницей Н.В. Володиной, около 70 % молодых специалистов увольняются уже в первый год работы. Примерно 10 % специалистов не выдерживают и пары месяцев. Результаты социального опроса молодежи об удовлетворенности своим первым местом работы свидетельствуют о том, что молодые специалисты вынуждены были уйти с первого места работы из-за невозможности/неспособности адаптироваться в новых условиях и привыкнуть к коллективу [1].

Отметим, что проблема адаптации молодого специалиста в социальной сфере деятельности осложнена заметным противоречием результатов образовательного процесса и требований, предъявляемых организацией; заметен недо-

статочный уровень профессиональной культуры молодых специалистов; отсутствие опыта профессионального общения с коллегами и т. п.

Особое внимание обратим и на то, что в настоящий момент в нашей стране значимость адаптации молодых специалистов еще очень слабо осознается руководством. Именно поэтому актуальность исследуемой темы очень высока: необходимо тщательно изучить вопросы адаптации молодых специалистов, чтобы разработать эффективные программы и технологии адаптации.

Задачами исследования являются:

- изучение понятия профессиональной деятельности и ее основных характеристик;
- выявление причин, по которым молодые специалисты не могут успешно адаптироваться на новом рабочем месте;
- определение эффективных современных методов, которые компании могут включать в свою деятельность для успешной адаптации молодых специалистов.

Профессиональная деятельность служит одним из главных источников существования современного человека. Именно от того, насколько успешна личность будет в профессиональной карьере, зависит ее удовлетворенность жизнью и стремление к развитию.

Самое главное значение для профессионального становления не только в социальной, но и во всех сферах деятельности имеют первые годы работы. Для молодых специалистов это время проходит как «испытательный срок», во время которого определяется успешность их дальнейшей карьеры в данной области.

Сам по себе процесс первичной адаптации в профессиональной сфере — сложное явление, в котором различают несколько форм: физиологическую, социальную и профессиональную. Важно понимать, что все эти формы тесно связаны между собой и постоянно пересекаются [1].

Понятие «адаптация» является междисциплинарным и используется в научной практике достаточно давно. В общем случае для всех дисциплин слово «адаптация» означает способность человека приспосабливаться к чему-либо. При этом в большинстве случаев адаптация — это активный процесс, который сопровождается самокоррекцией и самоизменением с целью соответствия условиям среды, социальным нормам, требованиям социума.

Существует несколько видов адаптации. Для настоящего исследования необходимо конкретно рассмотреть профессиональную адаптацию, всесторонним изучением которой занимаются многие ученые. Среди них А.А. Эдильбаев, Т.Р. Христидис, А.Р. Хасанова, Е.И. Русакова [2–5], исследования которых посвящены изучению проблем успешности профессиональной адаптации и возможным путям их разрешения.

Профессиональная адаптация специалиста в социальной сфере — процесс достижения молодым специалистом профессионально-личностного развития, соответствия требованиям своей профессии за счет поддержания профессио-

нально-ценностных ориентаций и успешной профессиональной деятельности, при этом во время работы человек чувствует себя спокойно и комфортно [3].

Молодые специалисты, нуждающиеся в профессиональной адаптации, — люди в возрасте от 20 до 25 лет, только окончившие обучение по специальности, получившие среднее специальное или высшее профессиональное образование и приступившие к выполнению профессиональных обязанностей.

Отметим, что выпускники отличаются друг от друга уровнем воспитания, образования, жизненными установками и ценностями, возрастом, полом, однако проблемы адаптации к профессиональной деятельности в большинстве случаев схожи. Например, практически все выпускники вузов после получения диплома об образовании сталкиваются со следующими проблемами:

- трудности с устройством на работу по причине того, что у выпускника нет социального и профессионального опыта;

- стрессовое состояние, возникающее на фоне того, что выпускник столкнулся с трудностями в выполнении своих трудовых обязанностей, и из-за того, что опытные сотрудники воспринимают молодого специалиста несерьезно и могут быть даже негативно настроены по отношению к нему и его трудовой деятельности;

- во время трудовой деятельности молодой специалист может столкнуться с тем, что его знаний и опыта недостаточно для успешного начала профессиональной карьеры в социальной сфере и многое другое.

Вместе с этим существует общепризнанная структура адаптации молодого специалиста в компании, которая состоит из четырех этапов. Рассмотрим подробнее каждый из них:

Первый этап — момент окончания учебы и получения диплома. Здесь в качестве факторов, способствующих профессиональной адаптации, можно отметить социокультурную среду профессионального заведения, целью которой является усвоение молодыми специалистами основ профессиональной культуры. Сюда же входит и фактор внешней профессиональной среды, влияющей на степень заинтересованности молодых специалистов в определенном виде трудовой деятельности. Главным критерием оценки адаптации на первом этапе служит отсутствие или наличие когнитивного диссонанса в осознании того, что конкретно хочет получить от своей трудовой деятельности молодой специалист и какие у него есть возможности для этого [6].

О том, что выпускник вуза успешно адаптировался к профессиональной среде на этом этапе, говорит тот факт, что он смог устроиться работать по своей специальности.

Второй этап длится на протяжении первого года работы в организации по специальности. В этот момент происходит общая ориентация и вступление в должность. Так, в течение первого года молодой специалист только начинает знакомиться с обязанностями, условиями работы, особенностями своей про-

фессии, т. е. происходит процесс самоактуализации в профессии. Молодые специалисты в этот период усваивают нормы и ценности, корректируют свое поведение в зависимости от предъявляемых требований. О том, что человек смог успешно пройти данный этап профессиональной адаптации, говорит изменение его поведения в соответствии с нормами, принятие ценностей организации, ощущение себя неотъемлемой ее частью, осознание своего социального статуса и социальной роли, формирование установок, которые помогут молодому специалисту пройти следующие этапы адаптации [7].

На втором этапе эффективность адаптации оценивается тем, насколько доволен молодой сотрудник условиями труда, взаимоотношениями в трудовом коллективе, оплатой труда, системой мотивации персонала.

Третий этап проходит в период второго года работы, и в это время осуществляется действенная ориентация. Иными словами, начальный адаптационный период заканчивается и начинается формирование защитных поведенческих реакций для завершения конфликтов, которые возникли в ходе трудовой деятельности. Именно на этом этапе осуществляется профессиональный рост молодого специалиста, он оттачивает свое мастерство, расширяет опыт взаимодействия с коллегами [3]. По статистике, на третьем этапе молодой специалист начинает понимать, хочется ли ему продолжать работать по специальности и остается ли он в данной организации либо будет искать другое место работы по той же или по другой специальности. Главные показатели успешной адаптации здесь — усердный труд в профессиональной сфере, творческий вклад в деятельность, стремление к карьерному росту [7].

Четвертый этап реализуется во время третьего года работы в компании и характеризуется тем, что молодой специалист уже на высоком уровне владеет особенностями своей профессии, он компетентен в ней и способен оказывать помощь другим молодым специалистам, которые только устроились на работу. В этот период личные цели молодого сотрудника становятся схожими с общими целями организации. В большинстве случаев молодой специалист, который прошел все четыре этапа адаптации на одном месте работы по своей специальности, остается в этой организации на долгие годы и достигает мастерства в своей профессии.

Статистические данные Росстата показывают, что 90 % молодых специалистов увольняются после первого года работы или даже не доработав год. Происходит это по причине того, что в начале своей профессиональной карьеры они сталкиваются с целым рядом трудностей [2].

Во-первых, это то, что при устройстве на работу человек не получает сведений о подробных условиях и правилах деятельности, о том, какие люди трудятся в компании и как найти с ними контакт. Молодому специалисту также трудно привыкнуть к новому графику, быстро подружиться с коллективом и найти контакт с руководством.

Во-вторых, каждый молодой специалист ощущает, что тех знаний и умений, которые дал ему вуз, не хватает для осуществления полноценной профессиональной деятельности. Это приводит к тому, что на рабочем месте при выполнении своих трудовых обязанностей новый сотрудник начинает испытывать стресс, перестает совершенствоваться и ему больше не хочется учитывать свои ошибки и учиться на них. Именно поэтому очень важно, чтобы в организации действовал слаженный процесс адаптации молодых специалистов.

Большинство причин возникновения трудностей в профессиональной адаптации заключается также и в том, что достаточное число организаций уже при приеме молодого специалиста на работу дают понять, что все его знания и умения, полученные в вузе, здесь не пригодятся [8]. Конечно, в этом есть доля правды, поскольку у каждой компании есть свои особенности и своя специфика работы. И для того, чтобы молодой специалист успешно усвоил специфику работы в конкретной организации, ему необходимо быть крайне внимательным. Такое внимание в будущем определит карьерный рост молодого сотрудника. Безусловно, в первый период молодым специалистам будет тяжело влиться в деятельность организации. Для того чтобы процесс профессиональной адаптации прошел мягко, руководство должно оказывать помощь молодому специалисту в процессе его профессиональной адаптации. Именно от того, как будет организована эта деятельность, зависит успех самой организации.

Еще одна причина трудностей адаптации кроется в том, что молодой специалист, только устроившийся на работу по специальности, очень часто переоценивает свои возможности. Он считает, что, имея диплом об образовании по соответствующей специальности, является достаточно компетентным сотрудником, который может успешно вести свою трудовую деятельность. По этой причине процесс адаптации отодвигается им на второй план, а на первое место встает ожидание высокой заработной платы. И когда такой специалист сталкивается с трудностями в реализации функций своей трудовой деятельности из-за нехватки знаний и опыта для успешного ее ведения, он может вступать в конфликты с коллегами и испытывать депрессию [9].

Для того чтобы избежать подобной ситуации, руководителям и коллегам следует своевременно оказывать помощь в адаптации молодых специалистов.

Согласно статистике [5], работодатели определяют следующие факторы, которые влияют на трудность процесса адаптации молодых сотрудников к профессиональной деятельности в социальной сфере:

- отсутствие четкого понимания, каким образом работать с аудиторией и как влиять на нее;
- неразвитые способности организовать общение с аудиторией;
- недостаток знаний современных методов взаимодействия с социумом;
- отсутствие социального опыта.

Выделяют и личные качества, которые мешают успешно реализовать профессиональную адаптацию. К ним относится недостаточное желание трудиться и достигать успехов, а также отрицательные реакции на конструктивную критику трудовой деятельности молодого специалиста.

Как было отмечено ранее, большая часть увольнений происходит в течение первого года работы. Опрос OECD Data [4] позволил определить основные причины такого поведения молодых специалистов:

- несоответствие уровня заработной платы ожиданиям молодого специалиста (35 % респондентов отметили, что получали вознаграждение за свою трудовую деятельность в гораздо меньшем объеме, чем они могли себе представить);

- отсутствие возможностей для профессионального роста (порядка 25 % указали, что не ощущали перспектив на первом месте работы и возможностей личностного и профессионального развития);

- семейные обстоятельства (около 5 % пришлось уволиться по семейным причинам, таким как рождение ребенка, переезд в другой город, болезнь родственника и др.);

- предвзятое отношение руководства (практически 15 % опрошенных отметили, что им тяжело было работать, поскольку к ним как к молодым специалистам руководство относилось предвзято, было недовольно их работой, недооценивало успех в трудовой деятельности и негативно относилось к предложениям по улучшению деятельности компании);

- отсутствие программ поддержки и адаптации. Эту причину указали 11 % респондентов. Они объясняли это тем, что в новых условиях, в новом коллективе им необходимо было получать как психологическую, так и профессиональную поддержку;

- не сложились взаимоотношения с коллегами. Самый маленький процент у данного показателя — всего 2 % опрошенных, которым тяжело было работать из-за того, что они не смогли найти контакт со своими коллегами и начальством.

Сегодня можно отметить тот факт, что каждой социальной организации хочется видеть в штате молодых, амбициозных, перспективных сотрудников, которые полностью посвятят себя трудовой деятельности и смогут вывести организацию на новый уровень.

Для того чтобы профессиональная адаптация прошла успешно, требуется выполнить главное условие — молодому специалисту должно быть приятно и комфортно работать. Именно поэтому нужно учитывать стадии становления молодого специалиста как профессионала при разработке программы профессиональной адаптации:

- 1) стадия начальной адаптации, когда молодой специалист только входит в коллектив;

2) активное знакомство с профессиональной деятельностью, процесс овладения социальной профессией в условиях реального труда и в условиях коллектива профессионалов;

3) самоидентификация с социальной профессией;

4) процесс накопления знаний, умений и навыков, которые окажут влияние на профессиональное развитие;

5) реализация своего профессионального потенциала в самостоятельной трудовой деятельности [10].

Все эти стадии содержат конкретные задачи, которые необходимо решать молодым специалистам. И именно от того, насколько эффективно они будут решены, зависит дальнейший успех в профессиональной карьере в социальной сфере.

В процессе становления как профессионала в период профессиональной адаптации, молодой специалист сталкивается с такими трудностями, как:

- отсутствие стремления к личностному развитию;
- несовпадение результатов с ожиданиями специалиста;
- потеря интереса к профессиональной деятельности в социальной сфере;
- непринятие своих трудовых обязанностей и нежелание их выполнять [1].

Важно понимать, что социальная сфера деятельности относится к типу «человек – человек», именно поэтому в этой трудовой деятельности быстрее всего может возникнуть эмоциональное и профессиональное выгорание. Для того чтобы не допустить такого у молодых специалистов, и созданы программы профессиональной адаптации в социальной сфере, которые позволят успешно и продуктивно внедрить молодого специалиста в коллектив профессионалов.

Поскольку существующий коллектив уже обладает высокой трудовой эффективностью и сотрудники имеют общие взгляды и идеи, именно они могут стать причиной успешной профессиональной адаптации молодого специалиста. Поэтому очень важно, чтобы коллектив создавал такую среду, в которой было комфортно и просто работать молодым сотрудникам. Тогда в процессе адаптации будет происходить не только приспособление к новым условиям труда, но и усвоение традиций, норм, правил организации. Тем самым адаптация позволит молодежи успешно войти в профессиональную среду.

В программу профессиональной адаптации рекомендуется включать обучение персонала непосредственно на рабочем месте. Это способствует тому, что молодой специалист быстро адаптируется и поймет суть своих трудовых обязанностей. Важно понимать, что обучение сотрудников на рабочем месте строго индивидуально и основано на личностных характеристиках и особенностях молодого специалиста, на его уровне профессиональных знаний и опыте [3].

Очень важную работу в процессе профессиональной адаптации молодых сотрудников играет кадровая служба. Именно она должна создавать и проводить мероприятия, которые будут направлены на профессиональную адаптацию

молодых сотрудников в организации, при этом важно учитывать все затраты, как психологические, так материальные и физиологические.

Перед тем как компании начать разрабатывать программу профессиональной адаптации, нужно оценить уровень подготовки молодого специалиста. Затем уже познакомить его со своими трудовыми обязанностями и коллективом.

Целью профессиональной адаптации будет являться создание благоприятных условий для того, чтобы молодой специалист вступил в свою профессию, и повышение лояльности к нему трудового коллектива и начальства [11].

Одной из самых распространенных, доказавших свою эффективность годами программ по профессиональной адаптации, является наставничество. Под наставничеством понимается работа опытного коллеги по индивидуальному обучению молодого специалиста, помощи в решении трудовых вопросов. Отметим, что молодой специалист в большей части владеет только теорией, поэтому помощь профессионала во время профессиональной адаптации очень важна.

Для того чтобы понять, какие существуют проблемы и учесть их в программе профессиональной адаптации с молодыми специалистами, которые работают в компании менее 3 лет, проводят анкетирование, в котором молодые специалисты описывают, какие трудности возникали у них в процессе становления в профессии.

Важно понимать, что наставника выбирают не просто по желанию. Для того чтобы система наставничества была продуктивной, необходимо подбирать опытного сотрудника на основании индивидуальных особенностей молодого специалиста. Это нужно для того, чтобы участники программы быстро нашли общий язык и смогли активно сотрудничать, не испытывая при этом стресса и не получая иных негативных реакций [12].

В качестве наставника не рекомендуется выбирать непосредственно руководителя или его заместителя. Связано это с тем, что у таких сотрудников много должностных обязанностей, из-за чего молодой специалист может быть обделен вниманием, и в этом случае программа профессиональной адаптации не сможет реализоваться в полном объеме. Стоит учитывать и психологический фактор. Так, большая часть сотрудников не может обсуждать какие-либо проблемы со своим начальством, им проще рассказать об этом коллегам. Поэтому лучшим наставником считается старший сотрудник, который проработал в организации 5 и более лет.

Также рекомендуется создавать на предприятии информационный совет, который по сути будет являться информационным органом. С его помощью можно быстро и продуктивно решать вопросы, которые возникнут у молодого специалиста, и получать от него обратную связь в адрес руководства компании.

Эффективными методами адаптации являются также коучинг и тренинг, конкурсы, праздники. Благодаря этим методам сотрудник может за короткий

срок познакомиться с организацией, ее спецификой, персоналом, правилами и ценностями [2]. Также у него появится возможность показать свои профессиональные умения, личные качества.

Современные программы адаптации новых сотрудников отличаются от стандартной программы наставничества тем, что они не носят индивидуальный характер. Однако эффективность их равнозначна, а иногда и выше, чем программы наставничества.

Важно, что проблема успешной адаптации может быть решена еще до трудоустройства, на этапе обучения. Для успешной адаптации молодому специалисту необходимо правильно и адекватно оценивать свои сильные и слабые стороны. Отметим, что некоторые вузы совместно с заинтересованными предприятиями успешно реализуют программы стажировок для выпускников.

Вывод. Решить проблемы успешной адаптации можно путем активного вовлечения молодежи в общественную жизнь учреждения, создания условий, в которых молодые специалисты могли бы объединить свои усилия и взять на себя решение конкретных проблем учреждения.

В работе были поставлены определенные задачи, которые удалось полностью реализовать. Так, было изучено понятие «профессиональная деятельность», рассмотрены ее особенности и характеристики. Определены основные причины, по которым молодые специалисты не могут успешно пройти адаптацию на новом рабочем месте, а также выявлены эффективные современные методы, позволяющие успешно реализовать комплекс адаптационных мероприятий для молодых специалистов.

Литература

- [1] Володина Н.В. *Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы*. Москва, Эксмо, 2014, 472 с.
- [2] Эдильбаев А.А. Социальная адаптация молодого специалиста в различных сферах профессиональной деятельности. *Актуальные вопросы истории, философии и права. IV Междунар. науч.-практ. конф.: сб. ст.* Петрозаводск, Новая Наука, 2021, с. 64–69.
- [3] Христидис Т.В. Психологические аспекты профессиональной адаптации молодых специалистов. *Север и молодежь: здоровье, образование, карьера. Всерос. (с международным участием) науч.-практ. конф.: сб. матер.* Ханты-Мансийск, Югорский государственный университет, 2020, с. 351–354.
- [4] Русакова Е.И., Синякова М.Г., Слободчикова П.С. *Адаптация и дезадаптация персонала: теория и практика*. Екатеринбург, УГПУ, 2019, 118 с.
- [5] Хасанова А.Р. Профессиональная адаптация молодых специалистов социальной сферы. *Актуальные проблемы современного образования: опыт и инновации. Науч.-практ. конф.: сб. тр.* Ульяновск, Зебра, 2019, с. 458–462.

- [6] Бачурина А.В., Авчинникова С.О. Профессиональные затруднения молодых специалистов в сфере социальной работы. *Перспективы развития социальной работы и социальной педагогики в Смоленском регионе с позиции будущих специалистов. Сб. науч. тр. преподавателей и студентов*. Киров, АНО ДПО МЦИТО, 2019, вып. 4, с. 19–23.
- [7] Алексеевский А.А. Социально-профессиональная адаптация молодых специалистов: факторы влияния, критерии и показатели. *Символ науки*, 2015, № 6, с. 344–346.
- [8] Васильева Т.Н., Романов В.В. Социально-психологическая адаптация молодых специалистов-инженеров в проектной организации: проблемы и стратегия их преодоления. *Организационная психология*, 2019, т. 9, № 2, с. 93–105.
- [9] Зеер Э.Ф. *Психология профессий*. Москва, Академический проект, Фонд «Мир», 2015, 336 с.
- [10] Максимова Л.В., Пикулина Е.Э., Максимов И.С. Оценка эффективности адаптации персонала. *Перспективы и тенденции модернизации современного инновационного общества: экономические, социальные, политические, правовые, философские аспекты. Междунар. науч.-практ. конф.: матер. конф.* Саратов, Наука, 2013, ч. 2, с. 129–131.
- [11] Камкова О.В. Проблема адаптации молодого специалиста в различных сферах профессиональной деятельности. *Вестник Герценовского университета*, 2011, № 3, с. 62–65.
- [12] Горенкова О.А., Косинова М.А., Каменева С.А. Адаптация и дезадаптация специалистов социальной сферы. Проблема профессиональной дезадаптации в условиях современных социальных вызовов. *Матер. Междунар. науч.-практ. конф.: сб. тр.* Липецк, ФГБОУ ВО ЛГПУ имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, 2021, с. 72–75.

Венгер Полина Евгеньевна — студентка кафедры «Социология и культурология», МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Российская Федерация.

Научный руководитель — Чернышева Анна Владимировна, кандидат философских наук, доцент кафедры «Социология и культурология», МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Российская Федерация.

Ссылку на эту статью просим оформлять следующим образом:

Венгер П.Е. Адаптация молодого специалиста в сфере профессиональной деятельности. *Политехнический молодежный журнал*, 2023, № 07 (84).
<http://dx.doi.org/10.18698/2541-8009-2023-7-922>

ADAPTATION OF A YOUNG SPECIALIST IN THE SOCIAL SPHERE OF PROFESSIONAL ACTIVITIES

P.E. Venger

vpe21s004@student.bmstu.ru

Bauman Moscow State Technical University, Moscow, Russian Federation

Abstract

The paper studies problems of a young specialist adaptation to the professional activities and analyzes specifics of social and psychological adaptation of young specialists in a new team. It determines the reasons, why young employees are leaving their first job during the first employment year. General perspective areas for the psychologist work in implementing the young specialist successful adaptation are revealed. Effective modern methods are considered that the companies are able to include in their activities ensuring successful adaptation of the young professionals. The difference between modern programs for adaptation of the young personnel in the organization from the already existing widely used programs is noted.

Keywords

Young specialist, young specialist adaptation, professional realization, professional activity, social activity, communication culture, team adaptation, career

Received 23.05.2023

© Bauman Moscow State Technical University, 2023

References

- [1] Volodina N.V. *Adaptatsiya personala: rossiyskiy opyt postroeniya kompleksnoy sistemy* [Adaptation of personnel: Russian experience in building an integrated system]. Moscow, Eksmo Publ., 2014, 472 p. (In Russ.).
- [2] Edil'baev A.A. Social adaptation of a young specialist in various fields of professional activity. *Aktual'nye voprosy istorii, filosofii i prava. IV Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.: sb. st.* [Topical issues of history, philosophy and law. IV International scientific-practical conference: collection of articles]. Petrozavodsk, Novaya Nauka Publ., 2021, pp. 64–69. (In Russ.).
- [3] Khristidis T.V. Psychological aspects of professional adaptation of young specialists. *Sever i molodezh': zdorov'e, obrazovanie, kar'era. Vseros. (s mezhdunarodnym uchastiem) nauch.-prakt. konf.: sb. mater.* [North and youth: health, education, career. All-Russian (with international participation) scientific and practical conference: collection of materials]. Khanty-Mansiysk, Yugorskiy gosudarstvennyy universitet Publ., 2020, pp. 351–354. (In Russ.).
- [4] Rusakova E.I., Sinyakova M.G., Slobodchikova P.S. *Adaptatsiya i dezadaptatsiya personala: teoriya i praktika* [Adaptation and disadaptation of personnel: theory and practice]. Ekaterinburg, UGPU Publ., 2019, 118 p. (In Russ.).
- [5] Khasanova A.R. Professional adaptation of young professionals in the social sphere. *Aktual'nye problemy sovremennogo obrazovaniya: opyt i innovatsii. Nauch.-prakt. konf.: sb. tr.* [Actual problems of modern education: experience and innovations. Scientific and practical conference: collection of works]. Ulyanovsk, Zebra Publ., 2019, pp. 458–462. (In Russ.).

- [6] Bachurina A.V., Avchinnikova S.O. Professional difficulties of young specialists in the field of social work. *Perspektivy razvitiya sotsial'noy raboty i sotsial'noy pedagogiki v Smolenskom regione s pozitsii budushchikh spetsialistov. Sb. nauch. tr. prepodavateley i studentov* [Prospects for the development of social work and social pedagogy in the Smolensk region from the perspective of future specialists. Collection of scientific works of teachers and students]. Kirov, MCITO Publ., 2019, iss. 4, pp. 19–23. (In Russ.).
- [7] Alekseevskiy A.A. Social and professional adaptation of young specialists: factors of influence, criteria and indicators. *Symbol of science*, 2015, no. 6, pp. 344–346. (In Russ.).
- [8] Vasil'eva T.N., Romanov V.V. Socio-psychological adaptation of young professionals in engineering company: ways to overcome generation challenges. *Organizational Psychology*, 2019, vol. 9, no. 2, pp. 93–105. (In Russ.).
- [9] Zeer E.F. *Psikhologiya professiy* [Psychology of professions]. Moscow, Akademicheskii proekt Publ., Fond Mir Publ., 2015, 336 p. (In Russ.).
- [10] Maksimova L.V., Pikulina E.E., Maksimov I.S. Evaluation of the effectiveness of personnel adaptation. *Perspektivy i tendentsii modernizatsii sovremennogo innovatsionnogo obshchestva: ekonomicheskie, sotsial'nye, politicheskie, pravovye, filosofski aspekty. Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.: mater. konf.* [Prospects and trends of modernization of the modern innovative society: economic, social, political, legal, philosophical aspects. International scientific and practical conference: materials of the conference]. Saratov, Nauka Publ., 2013, pt. 2, pp. 129–131. (In Russ.).
- [11] Kamkova O.V. The problem of adaptation of a young specialist in various fields of professional activity. *Vestnik Gertsenovskogo universiteta*, 2011, no. 3, pp. 62–65. (In Russ.).
- [12] Gorenkova O.A., Kosinova M.A., Kameneva S.A. Adaptation and maladaptation of social specialists. *Problema professional'noy dezadaptatsii v usloviyakh sovremennykh sotsial'nykh vyzovov. Mater. Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.: sb. tr.* [Problem of professional maladjustment in the conditions of modern social challenges. Materials of the International scientific-practical conference: collection of works]. Lipetsk, LSPU P. Semenov-Tyan-Shansky University Publ., 2021, pp. 72–75. (In Russ.).

Venger P.E. — Student, Department of Sociology and Cultural Studies, Bauman Moscow State Technical University, Moscow, Russian Federation.

Scientific advisor — Chernysheva A.V., Ph. D. (Philosophy), Associate Professor, Department of Sociology and Cultural Studies, Bauman Moscow State Technical University, Moscow, Russian Federation.

Please cite this article in English as:

Venger P.E. Adaptation of a young specialist in the social sphere of professional activities. *Politekhnichestkiy molodezhnyy zhurnal*, 2023, no. 07 (84). (In Russ.).
<http://dx.doi.org/10.18698/2541-8009-2023-7-922>