Анисимова Т.Г.,
доктор социологических наук,
заместитель главного редактора журнала «Поиск»,
Российский университет транспорта РУТ (МИИТ);
г. Москва, Россия

**Причины, определяющие выбор учебного заведения,
как одно из условий успешной адаптации
молодых специалистов к профессиональной деятельности**

Аннотация: в статье рассматриваются основные факторы, оказывающие влияние на процесс адаптации молодых специалистов, приводятся результаты социологического исследования особенностей протекания адаптации, предлагаются основные направления деятельности по совершенствованию данного процесса.

Ключевые слова: выбор вуза; адаптация специалистов, выбор профессии; профориентация; трудоустройство; занятость; молодые ученые.

Tatyana Anisimova,
Doctor of Sociology,
Deputy Editor-in-Chief of the Journal “Poisk”,
Russian University of Transport RUT (MIIT);
Moscow, Russia

**The reasons that determine the choice of an educational
institution as one of the conditions for the successful adaptation
of young professionals to professional activities**

Abstract: the paper examines the main factors that influence the process of adaptation of students in high school, the results of sociological studies of the course of adapting first-year students are offered the key actions for the improvement of the process.

Keywords: choice of University; adaptation of specialists, choice of profession; career guidance; employment; young scientists.

Из множества проблем учреждений науки и высшего образования в настоящее время особо выделяется комплекс вопросов, связанных

с трудностями первого года трудовой деятельности молодых специалистов, в частности, с адаптацией молодых ученых к условиям организации. Включение молодого человека в новую среду требует установления связей с ней, выполнения требований, которые предъявляет к нему сфера науки, и поэтому важно исследовать, как устанавливаются эти связи, что способствует или препятствует адаптации молодого специалиста в новых условиях. Решение данной проблемы позволит ускорить процесс «вхождения» молодых специалистов в жизнь организации, разработать направления совершенствования процесса социальной адаптации молодых людей в научной среде.

Если исходить из важнейших сфер становления человека как личности, то основное содержание процесса адаптации молодых специалистов можно рассматривать как: а) овладение ими новыми формами самостоятельной работы; б) вхождение в коллектив организации, приспособление к его обычаям и традициям; в) освоение новых видов научной деятельности; г) новые формы проведения досуга. Конечно, адаптационный процесс включает в себя и другие моменты, но перечисленные имеют большую значимость по сравнению с остальными [1]. Проявления адаптации молодого специалиста в соответствии с перечисленными направлениями взаимосвязаны. Вместе с тем можно выделить наиболее значимые факторы, связанные с управлением процессом адаптации.

Важным фактором успешной адаптации молодых специалистов научной сферы является интерес к профессиональной деятельности, поскольку уже на этапе выбора будущей специальности закладываются основы предстоящего процесса адаптации молодых ученых [3]. Своевременное выявление индивидуальных наклонностей и ориентация на одну или несколько профессий, соответствующих психофизическим качествам и особенностям личности, – главное содержание этого процесса. Зачастую исследования профессиональных интересов студентов последних курсов показывают, что у большей части учащихся доминирующие профессиональные интересы лежат вне сферы избранной и осваиваемой ими профессии. Совершенно очевидно, что это скажется не только на эффективности протекания процесса адаптации в организации и уровне профессионального обучения, но и впоследствии на эффективности профессиональной деятельности [4].

По итогам социологического исследования, проведенного нами в 2018 г., в ходе которого было опрошено 568 студентов вузов Москвы

и Орла, было выявлено, что большая часть молодых людей руководствуются при выборе профессии следующими факторами.

Более четверти опрошенных ориентируется на характер потенциальной профессиональной деятельности – 28,8% студентов назвали фактор «интерес к будущей профессии» главным при выборе учебного заведения (табл. 1).

Таблица 1. Причины, повлиявшие на выбор вуза (в % к опрошенным)

Факторы	Доля респондентов
Желание узнать что-то новое, интерес к будущей специальности	28,8
Трудоустройство по специальности	21,1
Желание получить престижное образование	18,9
Обязательства перед родителями, стремление не разочаровать близких	13,9
Избежание нежелательных этапов в жизни (отсрочка от службы в армии)	11,5
Предполагаемая легкость поступления	10,0
Трудность поступления на желаемую специальность	9,4
Совет знакомых	5,0
Заключение договора с предприятием	4,3

Второй и третьей по значимости причинами, влияющими на выбор профессии, является «трудоустройство по специальности» – 21,1% и «желание получить престижное образование» – 18,9% респондентов.

При выборе профессии многие молодые люди стремятся не разочаровать близких – 13,9% респондентов признали данный фактор решающим. Каждый десятый студент при выборе вуза руководствовался предполагаемой легкостью поступления. Такие причины, как «трудность поступления на желаемую специальность», «совет знакомых» и «заключение договора с предприятиями» стали решающими для небольшой доли респондентов. Несмотря на то, что преобладающим мотивом поступления на определенную специальность был интерес к данной профессии, далеко не все молодые люди вполне осознанно выбрали именно ту специальность, которой обучаются. Молодой человек, сделавший компромиссный выбор специальности, с большой долей вероятности будет

испытывать трудности в процессе адаптации в вузе вследствие своей неудовлетворенности сделанным выбором.

Это подтверждают и результаты проведенного исследования – самый большой процент удовлетворенных сделанным выбором отмечен среди тех выпускников вузов, кто последовал желанию узнать что-то новое, интересу к специальности (74,4%), и среди тех, кто ориентировался на возможность последующего трудоустройства по данной специальности (73,9%). Частичная удовлетворенность выбором вуза характерна в большей степени для молодых специалистов, сделавших свой выбор вынужденно из-за невозможности поступления на желаемую специальность (52,2%), а также почти для половины опрошенных (49,5%), поступивших в вуз из-за отсрочки от службы в армии [2].

Низкий уровень мотивации к самостоятельному, осознанному и ответственному профессиональному выбору у абитуриента не может способствовать формированию потенциально высоких адаптивных возможностей у будущего выпускника вуза. Таким образом, формирование адаптивных способностей молодого специалиста должно начинаться на этапе довузовской подготовки.

Представляется актуальным восстановление систематической профориентационной работы в школах, допрофессиональной психологической подготовки. Необходимо тесное взаимодействие школ с вузами – создание профильных классов, где профессиональная ориентация является составной частью подготовки, включающей не только общее знакомство с будущей специальностью, но и элементы научного поиска, углубленную подготовку по базовым предметам. Все это значительно расширяет возможности учащегося по выбору конкретного вуза среди учебных заведений определенного профиля.

Допрофессиональная психологическая подготовка должна быть направлена на формирование определенных качеств личности молодого человека, выбирающего профессию, и осуществляться уже в старших классах школы и в семье. Очень важно, чтобы молодой человек выбирал профессию, соответствующую его интересам и способностям. Это является важнейшим фактором эффективности прохождения им дальнейших этапов профессионального пути и адаптации в условиях высшего учебного заведения и организации, куда он придет работать после вуза.

Не менее значимый фактор адаптации молодых специалистов – успешность их деятельности на новом месте работы, принятие ритма работы организации и требований руководства. Для выпускников вузов,

вышедших на работу, характерно противоречие между объемом, новизной, сложностью нового материала, с одной стороны, и отсутствием навыков и умений работы в команде – с другой. Специфика процесса адаптации молодых специалистов определяется различием в методах научной деятельности в организации и в высшей школе, что порождает своеобразный отрицательный эффект, называемый в педагогике дидактическим барьером между опытным сотрудником, руководителем и вчерашним студентом.

Как показал анализ результатов исследования, пятая часть молодых специалистов оказалась неподготовленной к новым способам восприятия, переработки и систематизации большого объема информации: каждый пятый молодой специалист постоянно испытывает затруднения в работе. Причина трудностей адаптации обусловлена существенными количественными и качественными различиями между деятельностью молодых людей в условиях вуза и научной организации. Самая распространенная проблема, с которой 20,4% сталкиваются постоянно, – возросшая по сравнению с вузом учебная нагрузка (табл. 2). В учебном заведении, как правило, отмечается выраженная неравномерность нагрузки, невысокая в течение семестра и возрастающая в период сессии. Тогда как в научной организации интенсивность умственной работы постоянно находится на высоком уровне.

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос «С какими трудностями в работе Вам приходилось сталкиваться?» (в % к опрошенным)

Трудности, возникающие в процессе работы у молодых специалистов	Доля респондентов
Большой объем новой информации	20,4
Недостаток времени для чтения научной литературы	18,1
Отсутствие стимулов для повышения квалификации	11,9
Необходимость совмещать работу с решением бытовых вопросов	11,2
Нежелание регулярно читать научную литературу	10,9
Сложность поставленных руководством задач	10,5
Недостаточная подготовка, полученная в вузе	9,2
Недостаток научной литературы	4,0

На втором месте по частоте встречаемости стоит фактор «недостаток времени для чтения научной литературы», постоянство данной проблемы также отметил почти каждый пятый респондент (18,1%). Около 12% недавних выпускников вузов не видят стимулов для повышения квалификации. Каждый десятый молодой специалист постоянно сталкивается со следующими трудностями: необходимость совмещать работу с решением бытовых проблем (11,2%), нежелание регулярно читать научную литературу (10,9%), сложность поставленных руководством задач (10,5%), недостаточная подготовка, полученная в вузе (9,2%).

Исходя из этого, одна из основных задач работы руководителей организаций с молодыми специалистами – использование разнообразных способов повышения мотивации познавательной деятельности студентов, разработка и внедрение методов рационализации и оптимизации самостоятельной работы. Существующая система контроля за самостоятельной работой молодых специалистов отнюдь не исключает пассивности и уклонения от выполнения соответствующих требований со стороны некоторой части молодых сотрудников. Одним из направлений формирования мотивационной направленности, заинтересованности в процессе деятельности является наставничество, которое позволяет стимулировать систематическую работу молодых специалистов, дает им возможность получить немедленную оценку своего труда, повышает состоятельность в работе и, как следствие, заинтересованность в конечном результате.

Успешная адаптация молодых специалистов в организации во многом определяется состоянием психологического климата среди сотрудников организации. И если психология студенческой группы и, в том числе, ее особенности, отличаются тем, что формируются «с нуля», то молодые специалисты вливаются в сформированные коллективы, со своими традициями. Одним из наиболее сложных и ответственных этапов в жизни каждого молодого человека является начальный период его трудовой деятельности. В это время молодые специалисты слабо ориентируются в условиях жизни предприятия, часто испытывают трудности во взаимодействии с другими членами коллектива, им необходимо согласовывать свои действия при выполнении задач организации, что приводит к определенным затратам сил, вызывает усталость и может порождать искаженное представление об особенностях работы.

Благоприятный климат в коллективе каждым человеком переживается как состояние удовлетворенности отношениями с коллегами, руководителями, своей работой, процессами и результатами. Это повышает

настроение человека, положительно влияет на желание работать и развивать свои творческие навыки. Благоприятный социально-психологический климат является условием повышения интереса к деятельности и успешной адаптации на рабочем месте.

По результатам проведенного опроса, далеко не все молодые специалисты чувствуют себя комфортно в новом коллективе: полностью удовлетворены отношениями с сотрудниками лишь 52,8% молодых специалистов, остальные отмечают разную степень неудовлетворенности ими; 11,5% не могут установить приятельские отношения с коллегами; каждый пятый респондент дает низкую оценку таким качествам своего коллектива как сплоченность, взаимопомощь, дружба.

Положительно воздействовать на формирование здорового социально-психологического климата в организации может ее руководитель. Руководитель, находясь в постоянном контакте с молодыми специалистами, помогает им освоиться в социуме, изучает их интересы, потребности, особенности, выстраивает перспективные линии формирования группы как коллектива. При этом целесообразно расставлять акценты на установление не только функционально-ролевых, но и доверительно-личностных отношений с молодыми специалистами. Целесообразно практиковать задания, которые требуют от молодых специалистов объединения усилий с другими сотрудниками, разделение обязанностей, такие формы работы порождают взаимную ответственность. Введение коллективных форм научной деятельности, наряду с индивидуальной, заметно увеличивает число деловых отношений в коллективах, при этом значительно расширяет взаимопомощь, доброжелательность.

Необходимо вводить мероприятия, направленные на формирование здорового социально-психологического климата коллектива, как важный показатель качества социальной среды организации [5].

Успешная адаптация студенческой молодежи в новом коллективе предполагает удовлетворительное психологическое состояние молодого специалиста в рабочих и вне рабочих ситуациях, его психологический комфорт, способность придавать происходящему в коллективе желательное для себя направление и пользоваться имеющимися условиями для успешного осуществления своих служебных и личностных целей. В табл. 3 представлено распределение ответов на вопросы, отражающие поведенческие рефлексии молодых специалистов как результат их психологического самочувствия.

**Таблица 3. Оценка психологического состояния
молодых специалистов (в % к опрошенным)**

Поведенческие рефлексии молодых специалистов	Доля ре- спон- ден- тов
Я уверен, что у меня все получится	81,3
Мне нравится моя сегодняшняя жизнь	76,3
Я чувствую себя человеком на своем месте	75,4
Сейчас самое счастливое время	57,3
Я ничего не успеваю	52,2
Периодически я чувствую себя несчастным, испытываю депрессивное состояние	47,2
Я часто погружаюсь в невеселые мысли	40,7
Я часто чувствую сильное одиночество	25,1
Я ничего не могу и не умею	16,4

Итак, большая часть молодых специалистов демонстрирует комфортное психологическое состояние: 75,4% ощущают себя на своем месте, 81,3% уверены в своих силах, 76,3% полностью довольны сегодняшней жизнью. Тем не менее, обнаруживаются и негативные эмоциональные состояния в период адаптации к новой роли. Почти половина опрошенных (47,2%) периодически чувствуют себя несчастными, испытывают депрессивные состояния, чуть меньшая доля респондентов – 40,2% часто погружаются в невеселые размышления, четверть (25,1%) – часто испытывают чувство сильного одиночества. Состояние острых психических реакций является стадией адаптационного процесса, на которой личность начинает испытывать на себе влияние психогенных факторов изменения условий существования. Это состояние первичной дезадаптации. Человек начинает испытывать фрустрирующее влияние среды.

Ускорить процесс адаптации молодых специалистов к условиям новой среды можно благодаря осуществлению целенаправленной помощи, организованной в рамках «наставничества» в организации. Основные стратегические направления помощи молодым специалистам в адаптации – это просвещение их в данной области знаний, знакомство с историей, традициями организации, совместная деятельность в рабочее время

и внерабочие мероприятия, направленные на эффективную адаптацию вчерашних студентов к стрессовым воздействиям в новых условиях.

Таким образом, осуществление указанных направлений деятельности, направленных на совершенствование процесса адаптации молодых специалистов в условиях организации, позволят ускорить и сделать более эффективным протекание данного процесса среди выпускников вузов в первый год их трудовой деятельности.

Литература:

1. *Гришанов Л.К., Цуркан В.Д.* Социологические проблемы адаптации студентов младших курсов // Психолого-педагогические аспекты адаптации студентов к учебному процессу в вузе. Сб. научн. тр. Кишинев: Кишин. гос. ун-т им. В.И. Ленина, 1990. С. 3–17.
2. *Гудова Т.Г., Шуметов В.Г.* Дифференциация современного студенчества по факторам адаптации к обучению в вузе // Стратегия инновационного развития регионов России в посткризисный период. Междунар. науч.-практ. конф. / Под общ. ред. О.П. Овчинниковой. Орел: ОРАГС, 2010. Т. 1. С. 280–284
3. *Гудова Т.Г.* Осознанный выбор специальности как фактор успешной адаптации студенческой молодежи // Вестник НИИ развития профессионального образования. 2009. Вып. 2. Сер. Общество и экономика. С. 124–132.
4. Педагогика и психология высшей школы / Под ред. М.В. Булановой-Топорковой. Ростов н/Д: Феникс, 2002. 544 с.
5. *Утлик В.Э.* Психологический климат студенческой группы // Инновации в образовании. 2010. № 8. С. 32–42.

* * *