

УДК 004.3+519.6

## Социально-психологические факторы адаптации молодых специалистов на предприятии

Иванова Е. Н.<sup>1,\*</sup>

[\\*Alena\\_70@rambler.ru](mailto:Alena_70@rambler.ru)

<sup>1</sup>ОАО «ВПК «НПО машиностроения», Реутов, Россия

---

В статье приводятся результаты эмпирического исследования социально-психологических факторов адаптации молодых специалистов на ОАО «ВПК «НПО машиностроения». На основе анкетирования и других методов обнаружен ряд компонентов профессиональной адаптации студентов МГТУ им. Н.Э. Баумана и молодых специалистов. Отражена доля влияния факторов на решение продолжить карьеру. Обозначена задача психологической помощи сотрудникам в решении вопросов, связанных с профессиональной адаптацией и личностным ростом.

**Ключевые слова:** профессиональное самоопределение, производственная адаптация, личностный фактор, социально-психологический фактор, материальный фактор, процессный фактор

---

### Введение

Тема самоопределения, поиск возможностей и перспектив будущего карьерного и профессионального роста как никогда актуальны в век высоких технологий и больших скоростей. В Открытом акционерном обществе «Военно-промышленная корпорация «Научно-производственное объединение машиностроения» кадровая политика реализуется в направлении укрепления имиджа инженерных профессий в стране. Одна из программ направлена на обеспечение преемственности в освоении и наращивании научно-технического и производственного потенциала предприятия, своевременной подготовки молодых кадров и активного вовлечения в работу, энергичного выдвижения наиболее способных на руководящие должности.

Разными службами предприятия проводится многоуровневая работа по профессиональной подготовке, закреплению и дальнейшему профессиональному росту молодежи, развитие «русского метода». Школа инженерного образования МГТУ им. Н.Э. Баумана

базируется на идее рационального сочетания фундаментальной и профессиональной подготовки.

Аэрокосмический факультет МГТУ им. Н. Э. Баумана (АКФ) осуществляет с 1987 года целевую подготовку специалистов по уникальной системе обучения методом «погружения» в профессиональную среду предприятия, когда, начиная с первого курса, студенты проходят непрерывную научно-производственную практику (ННПП), а на старших курсах работают по совместительству в подразделениях предприятия. В этих условиях к окончанию АКФ преподаватели факультета стараются, чтобы студент хорошо узнал предприятие, условия работы, коллектив подразделения и у него было меньше вероятности возникновения сомнений и вопросов в выборе места работы. Для ускорения адаптации новичков на предприятии существует и Программа наставничества. Специалист, выращенный в компании, успешнее выстраивает устойчивые профессиональные связи со многими подразделениями ее структуры, и ему легче ориентироваться, чем сотруднику, попавшему в компанию извне и сразу начавшему работать. Но мало просто «выращивать» кадры силами факультета компании. Необходимо не только произвести оценку потенциальных сотрудников с точки зрения, подходят ли они компании, но и помочь им определить, подходит ли компания им. Ведь часто молодые специалисты даже после обучения в вузе, а тем более до его окончания, не могут определиться с тем, где и кем они хотели бы работать.

В рамках ННПП, при поддержке декана факультета Симоньянца Р. П., проводится курс «Психологические вопросы вхождения студентов АКФ в коллектив «ВПК «НПО машиностроения». Появление этого курса продиктовано нынешней ситуацией на предприятиях военно-промышленного комплекса.

В настоящее время, как правило, большее внимание уделяется обучению профессиональным навыкам. В то же время, нельзя не отметить, что на эффективность и продуктивность деятельности сотрудников не меньшее влияние оказывает уровень развития личностных качеств и навыков межличностного общения. Миссия сотрудника в профессиональной сфере - стремление к гармоничному профессиональному и личностному саморазвитию. Роль психолога в этом вопросе иногда решающая. Особенно это актуально для нового поколения «Y», которое не всегда может найти баланс между большими амбициями, широкими интересами и собственными силами. К этому поколению относятся и наши молодые специалисты.

Предметом спецкурса "Психологические вопросы вхождения студентов АКФ в коллектив "ВПК "НПО машиностроения" являются основные социально-психологические закономерности адаптации и развития личности в новых условиях.

Цель спецкурса – дать студентам знания и навыки для формирования готовности к социальному и профессиональному самоопределению, способствовать личностному росту и развитию рефлексии на себя и других через тренинг межличностных отношений учитывая специфику предприятий такого профиля.

Структура спецкурса позволяет поэтапно приближаться к осмыслению способов профессионального самоопределения и адаптации в коллективе. Студенты учатся: анализировать ситуации, связанные с жизнью в коллективе и взаимодействием должностных лиц на разных уровнях; интерпретировать собственные психические состояния; развивать практические навыки адаптации и саморегуляции; формировать представление о навыках управления и взаимодействия с коллегами, в том числе и зарубежными. Занятия по спецкурсу проводятся в виде лекций, дискуссий, тестов, участия в тренингах, самостоятельного изучения литературы. По итогам обучения проводится зачет и анкетирование студентов.

Анализ результатов этой работы, возможно, позволит найти ответ на вопрос: «Почему с предприятия уходят молодые специалисты?».

## **1. Теория изучения вопроса**

Понятие «поколение Y» ввели историк Уильям Штраус и демограф Нейл Хоув [9]. В России к этому поколению относятся люди, рожденные в 1980-х годах. Под влиянием исторических событий у них сформировался ряд качеств. Например, с детства «игреки» наблюдали за формированием рыночной экономики и учились адаптироваться в новом мире. А слишком большая разница в ценностях и мировоззрении не позволяет им работать под началом руководителей «старой закалки», воспитанных в Советском Союзе. У представителей этого поколения завышены ожидания от работы по найму. Продвижение по служебной лестнице для них как обязательная составляющая профессионального роста. Исследование Пола Харви, показало: «игреки» не согласны довольствоваться малым и сразу ожидают успеха, даже если вышли на первое место работы. Высокое самомнение не дает им задерживаться подолгу на одном рабочем месте, но, с другой стороны, это же самое качество делает «игреков» смелыми и амбициозными. Быть лучше, успешнее, профессиональнее – вот основной элемент стремлений молодого поколения специалистов. И в работе с молодым поколением необходимо учитывать эти особенности, а не стараться убедить молодых людей, что они не правы.

Изучение вопросов адаптации, в том числе профессиональной, нашло отражение в многочисленных исследованиях как отечественных, так и зарубежных ученых, среди ко-

торых: Андреева Е.Л., Булгаков А.В., Климов Е.А., Реан А.А., Налчаджян А.А., Селье Г. и др.[1],[2],[5],[7]. Профессиональное самоопределение имеет большое значение как центральный аспект социального самоопределения, являясь одновременно и способом самореализации личности в сфере профессиональной деятельности, и важнейшей линией личностного самоопределения. Психологи в процессе производственной адаптации выделяют две стороны: профессиональную адаптацию и социально-психологическую адаптацию. Сфера *социально-психологической адаптации* предстает перед молодым специалистом как совокупность коллективных мнений, соответствующих эталонов поведения и оценок, господствующей системы настроений коллектива, то есть как определенный морально-психологический климат, к которому ему необходимо адаптироваться. Данная сфера выражается в активном взаимодействии новичка и системы взаимоотношений, сложившейся в производственной группе, формировании положительных связей с товарищами по работе и руководством, определенном уровне удовлетворенности личности отношениями в коллективе[8]. Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей трудовой организации, вхождении в сложившуюся в нем систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с его членами. В ходе социально-психологической адаптации молодой специалист постепенно получает информацию о своей трудовой организации, ее нормах, ценностях, о системе деловых и личных взаимоотношений в группе, о социально-психологической позиции отдельных членов группы в структуре взаимоотношений, о групповых лидерах. Эта информация не усваивается работником пассивно, а соотносится с его прошлым социальным опытом, с его ценностными ориентациями и оценивается им. В ходе социально-психологической адаптации молодой специалист участвует в жизни организации, у него устанавливаются взаимоотношения с руководителем и коллективом[5].

Под *профессиональной адаптацией* понимают приспособление новичка к характеру, режиму и условиям труда по определенной специальности. Она включает постепенное совершенствование трудовых способностей, формирование профессионально необходимых качеств личности, усвоение роли, организационного статуса. Происходит ознакомление со спецификой работы, приобретение навыков профессионального мастерства, достаточного для качественного выполнения функциональных обязанностей [1].

На каждом этапе профессионального самоопределения как процесса личностью в большей или меньшей степени осознаются и формируются определенные цели и задачи, которые соотносятся с социально-психологическими факторами. Социально-психологическая адаптация молодого специалиста зависит от: удовлетворенности своим

положением в коллективе, удовлетворенности собой на работе, отношении к руководству. В дальнейшем они реализуются в соответствии с собственными личностными «ресурсами», потребностями и ценностными ориентациями. Происходит формирование новых образований, определяющих уровень зрелости специалиста и условия для роста его профессионализма.

Своеобразием каждого этапа профессионального самоопределения является комплекс действующих условий (объективных и субъективных), факторов и противоречий. К *объективным условиям* можно отнести: социально-экономическую ситуацию в стране, систему воспитания в обществе, особенности профессии (например, для инженеров – снижение престижа профессии, специфику оборонной промышленности и т.п.).

К *субъективным условиям* относятся – индивидуально-личностные особенности (предпочтения, установки, интересы), социальное окружение (восприятие значимости, степень удовлетворения), иерархия мотивов.

## **2. Ход исследования**

Исследование было проведено психологом отдела подготовки и развития персонала Ивановой Е.Н. с использованием данных полученных в ходе проведения спецкурса "Психологические вопросы вхождения студентов АКФ в коллектив "ВПК "НПО машиностроения". Предметом исследования стали факторы, детерминирующие процесс адаптации на новом рабочем месте, а в дальнейшем и желание остаться на длительный срок студента – совместителя или молодого специалиста. В исследовании приняли участие 143 студента 4, 5, 6 курсов и 31 молодой специалист.

В ходе исследования применялись следующие методы: беседа, анкетирование и психологическая диагностика с помощью методик: опросник «Оценки социально-психологической, профессиональной адаптации» Дмитриева М.А., тест самоактуализации Э.Шострема, тест «Смысложизненные ориентации» Д.А. Леонтьева, «Якоря карьеры» Э. Шейн, проективная методика «Линия жизни» (модифицированный авторский вариант).

Обработка результатов исследования проводилась с использованием экспертных заключений и статистических методов анализа. Коэффициенты статистической значимости различий между средними величинами вычислялись с помощью сравнения двух независимых переменных (Т-критерий Стьюдента). Для определения связи между двумя иерар-

хиями признаков применялся корреляционный анализ (r-критерия Спирмена), факторный анализ как инструмент объединения в группы первичных переменных<sup>1</sup>.

На основании анализа теоретических исследований по теме профессионального самоопределения и производственной адаптации были выделены компоненты социально-психологических факторов. Эти компоненты, в свою очередь были соотнесены с данными из анкет и бесед со студентами и молодыми специалистами, как работающими, так и теми, кто из сотрудников находился в стадии увольнения.

Были выделены следующие компоненты: операциональные, межличностные, финансовые и когнитивные (таблица 1).

**Таблица 1** Компоненты, влияющие на адаптацию

<b>Операциональный</b>	<b>Когнитивный</b>	<b>Межличностный</b>	<b>Финансовый</b>
- подготовка в вузе - аттестация - повышение квалификации - кадровый резерв - четко поставленные цели - поощрение новых идей и возможность их реализовать - сложные и интересные задачи - полная загрузка рабочего дня - возможность вести собственные проекты	- самооценка - перспективность - компетентность - адаптивность - саморазвитие - коммуникативные способности - организаторские способности - мотивация - установки - тревожность - ценностные ориентации - чувство причастности к компании	- стиль руководства - тип социально-психологического климата - удовлетворенность общением с руководством - наставничество - удовлетворенность м/л общением - обратная связь от руководства и коллег - социометрический статус - социальная компетентность	-удовлетворенность уровнем заработной платы - материальные стимулы - удобное рабочее место - новая аппаратура (программное обеспечение) и т.п. - спортивные объекты на территории предприятия - программа обеспечения жильем

*Операциональный компонент* – это объективно представляемые администрацией предприятия возможности для адаптации и осуществления профессионального развития. Он реализуется самой системой административной работы через соответствующие приказы и положения, которые управляют, организуют и контролируют производственный процесс, в том числе и через обучение на аэрокосмическом факультете. Этот компонент включает и повышение квалификации, аттестацию, выдвижение в группу кадрового резерва и другие организационные моменты, а также «пожелания» специалистов к процессу их работы, высказанные в анкетах.

<sup>1</sup> Статистическая обработка массива данных, полученных в ходе исследования осуществлялась с помощью программ SPSS и STATISTIKA.

*Когнитивный компонент* характеризуется индивидуальными особенностями личности и включает внутренний план профессионального самоопределения молодого специалиста: способности к обучению и самообразованию; потребностно-мотивационные особенности (личностная зрелость, мотивация к карьере, поиск себя и профессиональной позиции); самооффективность в деятельности (уверенность в своих способностях, чувство профессиональной компетентности, профессиональная самооценка) и осознание собственной профессиональной перспективности (индивидуальные цели карьеры, планирование и продвижение при оптимальном использовании ресурсов и ослаблении действия факторов сдерживания и сопротивления). Самоопределение инженера, выраженное в потребности в саморазвитии и самоактуализации, поддержка руководства и коллег, уверенность специалиста в своих силах и желании развивать себя через профессиональный рост, выступает важным механизмом эффективной адаптации на новом рабочем месте, желании остаться на этом предприятии и перехода на последующую карьерную ступень.

*Межличностный компонент* включает в себя разноплановые социально-психологические характеристики производственной среды. В зависимости от стиля руководства коллективом (авторитарный, демократический, нейтральный) и управленческой деятельности начальников могут складываться типы социально-психологического климата в коллективе (положительный, отрицательный, противоречивый). Общение специалистов в процессе совместной деятельности с коллегами и начальниками может вызывать эмоциональный комфорт или дискомфорт, быть конфликтным или доброжелательным. При этом проявляются коммуникативные характеристики личности (эмоциональность, степень удовлетворенности межличностным общением, общительность, доброжелательность и приветливость, умение взаимодействовать с другими людьми). Очевидно, что каждый сотрудник в коллективе имеет свой социометрический статус. Реализовывая карьерные цели, специалист ощущает поддержку со стороны родных и близких, друзей учебы, коллег по работе. Условия социальной среды предприятия способствуют формированию желания остаться на предприятии или уволиться. Однако служебное и профессиональное общение – это не только сотрудничество с коллегами, но и соперничество, столкновение характеров, возникновение противоречий между личностями, личностью и группой, между группами и т.п.

*Финансовый компонент* характеризуется желанием удовлетворения насущных человеческих потребностей и складывается под влиянием факторов индивидуального и социокультурного плана. Сначала он формируется на основе субъективных представлений о достатке, родительских установок, социокультурных стереотипов, позже определяется

факторами, связанными с профессиональной спецификой деятельности, образом жизни, духовными запросами. Этот компонент вобрал в себя следующие характеристики: удовлетворенность уровнем заработной платы, желание иметь удобное рабочее место, новую аппаратуру (программное обеспечение) на рабочем месте, возможность заниматься спортом на территории предприятия, программы обеспечения жильем и т.п.

Факторный анализ, проведенный на основе данных анкетирования, позволил выявить латентную структуру факторов, влияющие на протекание адаптации студента или молодого специалиста. Были выявлены четыре основные группы факторов, объясняющие 79,9% общей дисперсии данных по выборке. Показатели, вошедшие в каждый из факторов, позволяют их интерпретировать следующим образом (таблица 2).

**Таблица 2** Социально-психологические факторы, влияющие на процесс адаптации на предприятии

Группы факторов	Вес фактора	% дисперсии	Накопленный % дисперсии
1 группа факторов	4, 347	35,466	35,466
2 группа факторов	2,237	17,369	52,835
3 группа факторов	1,89	14,966	67,802
4 группа факторов	1,516	12, 158	79,959

Первая группа факторов, назовем ее как личностные (т.к. выражает личностную активность субъекта, его установки), объясняющая 35,5% общей дисперсии имеет наибольшее собственное значение и, следовательно, играет ведущую роль в процессе адаптации и в большей мере влияет на желание остаться на предприятии. Ее составили показатели<sup>2</sup>: собственное желание продолжить свое профессионально самоопределение именно на этом предприятии, уверенность в себе, уверенность в правильности выбранной профессии, чувство уверенности в завтрашнем дне – карьерный рост, удовлетворенность деятельностью, ценностные ориентации - желание совершенствоваться в данной профессии, семейные традиции (таблица 3) .

Вторая группа факторов – социально-психологические, объясняющая 17,4% общей дисперсии, включает в себя социальные нормы общения в коллективе, ожидания, предпочтения в отношениях с сослуживцами и руководителями: тип психологического климата в отделе, удовлетворенность межличностным общением, мнение друзей, повышение статуса, чувство нужности и обучение без назидательности. Механизмом влияния данного фактора является социальное содействие рабочего и вне рабочего окружения специалиста карьерному росту.

Третья группа факторов – материальные, объясняющая 14,9% общей дисперсии, включает в себя желание решать насущные материальные проблемы: потребность в жи-

<sup>2</sup> Все компоненты, получившие незначимые нагрузки были исключены.



лье, удовлетворенность уровнем заработной платы, желание удобного рабочего места, работать с новым программным обеспечением.

Четвертая группа факторов – процессные, объясняющая 12,1% от общей дисперсии и вбирает в себя: подготовку в вузе, решение производственных вопросов, интересных задач, иногда проблем различного уровня и характера которые позволяют чувствовать себя причастным к решению задач предприятия глобального характера, нужность своей работы, возможность реализовывать свои проекты и проводить «изменения». Механизмом влияния четвертого фактора на процесс адаптации молодого специалиста и его карьеру является организационный порядок, который включает в себя мероприятия направленные на удержание молодых кадров, в том числе наставничество.

Сразу необходимо оговориться, что все последующие выводы будут сделаны только с учетом данных анкетирования (по терминологии Климова Е. А.) адептов – студентов и адаптантов – молодых специалистов. Представляется целесообразным продолжить исследование и проанализировать мнение и других возрастных групп специалистов.

**Таблица 3** Факторы (с учетом весовых характеристик), влияющие на процесс адаптации на предприятии

<b>Факторы</b>	<b>1.Личностные</b>	<b>2. Социально-психологические</b>	<b>3.Материальные</b>	<b>4.Процессные</b>
подготовка в вузе				0,5607
самооценка	0,6661			
удовлетворенность уровнем заработной платы			0,7170	
сложные и интересные задачи				0,7480
сознательный выбор места работы	0,77			
тип климата в коллективе		0,7873		
удовлетворенность м/л общением		0,6781		
удобное рабочее место			0,4411	
карьерный рост	0,6387			
удовлетворенность деятельностью	0,6305			
помощь со стороны опытных членов коллектива		0,4678		
повышение статуса		0,4508		
новое программное обеспечение			0,5001	
четко поставленные цели				0,4057
семейная традиция	0,4486			
мнение друзей		0,4059		
возможность вести собственные проекты				0,6270
чувство нужности, обучение без назидательности		0,4479		
обеспечение жильем			0,4706	
ценностные ориентации	0,6239			

Таким образом, как показал факторный анализ, на адаптацию молодежи на предприятии наибольшее влияние оказывают не столько материальные, сколько социально-психологические и личностные факторы.

В настоящий момент большая часть работающего населения имеет возможность выезжать за границу, сравнивать уровень жизни населения, знает средние зарплаты специалистов (инженеров, врачей, учителей и т.п.) в развитых странах и появляется естественное желание быть не хуже – «ведь мы этого достойны!» Это желание, конечно, выливается в претензию к руководству предприятия, хотя по большому счету анализ надо делать шире и учитывать политическую ситуацию в стране.

Высокие значения *личностного* фактора вполне объяснимы. Молодые специалисты нашего предприятия отличаются высоким интеллектуальным уровнем, способностью думать, иметь своё мнение, целенаправленно идти к решению собственных профессиональных планов и чаще сознательно выбирает для работы НПО машиностроения, реально оценивая его достоинства, особенно в начале профессионального пути. Поэтому предприятие должно быть заинтересовано в том, чтобы молодые специалисты выражали желание в продолжении своей работы, профессиональном и карьерном росте именно на нашем предприятии. Переходя с психологического языка на язык менеджмента – максимально необходимо использовать возможности нематериальной мотивации, т.е. работать с личностью с учетом особенностей «поколения Y».

Еще один мощный рычаг, который не задействован на нашем предприятии, но способен влиять именно на личностный фактор – это психологическая поддержка и консультирование. Как показывает практика автора, специалисты нашего предприятия имеют потребность диагностической и консультационной поддержки психолога, как в вопросах личного, так и профессионального характера. Технология разрешения проблемных ситуаций предусматривает развитие понимания и умения поведения изменения, способности планировать собственную жизнь и собственный успех. Редко, кто обладает объективными знаниями о самих себе и способностью самостоятельно понять, каких именно навыков им не хватает для достижения максимального результата на занимаемой должности. В идеальном варианте предприятию такого уровня желательно иметь психологический центр, который решал бы эти вопросы. В настоящий момент два психолога предприятия не имеют ни должностного регламента на индивидуальные психологические консультации, ни юридического основания.

Ведущим из тех факторов, на которые также возможно реально влиять, оказался *социально-психологический* фактор. И не смотря на то, что его основа эмоциональная (часто - первое впечатление об отделе, куда пришел студент или совместитель), но это факт, даже инженеру с его развитой логикой не безразлично, как его встретили в коллективе, представили, выделили рабочее место, постарались ввести в курс дела и какие дают задачи. Студенты отмечают, что для того, чтобы узнать, чем занимается отдел, часто нужно приложить немало усилий, по крупицам, в том числе в неформальной обстановке, прислушиваясь к обрывкам фраз. Оценка психологического климата в отделах в большинстве случаев «противоречивая», чем «положительная», т.к. от недостатка информации у молодых складывается впечатление, что ему не рады в отделе. Иногда весь период работы по совместительству студент общается только с руководителем отдела и вообще не понимает смысла выполняемых заданий, не чувствует причастности к делам отдела. Не всегда молодые сотрудники понимают причины такой «молчаливости», а ведь часто в этом выражается специфика работы, в том числе связанная с доступом к сведениям ограниченного пользования. Молодежь сейчас наслышана и спрашивает о мероприятиях по командообразованию, которые у нас проводятся для некоторых групп сотрудников, но их не так много. Это говорит о том, что молодые специалисты нуждаются в ощущении «принятия» коллективом, отделом, хотят почувствовать поддержку коллег, причастность к большим проектам, обратную связь от руководителей.

В процессе бесед со студентами совместителями выясняется, что основной причиной текучести кадров в первую очередь является не уровень заработной платы, а отношение опытных сотрудников к молодым специалистам, отсутствие интересных задач. У них складывается ощущение, что специалисты с большим стажем, особенно пенсионного возраста, ревностно относятся к молодежи, воспринимают их как конкурентов. Часто на практике, наставник, проверяя задание и указывая на ошибку, не может объяснить ее причину, ограничивается общими фразами, ссылаясь на занятость. Такая ситуация складывается от нехватки времени у сотрудника, невозможности дать теоретическое объяснение практических проблемных вопросов, другими личностными причинами. У некоторых специалистов пенсионного возраста, возможно, заканчивается активный период профессиональной деятельности и вопрос: «Что делать?» вызывает стресс. Свою позитивную роль в конструктивном разрешении этой проблемы может и должна оказать психологическая служба предприятия. Открытые к изменениям сотрудники чаще счастливы в профессии. Счастливые заинтересованные профессионалы – в свою очередь, часть прогрессивного человечества, которая создает лучшие компании, предлагает смелые решения, гибко

перестраиваясь под новые условия, меняющиеся схемы и модели. Наставниками не становятся только потому, что человек отработал определённое количество лет. В большинстве случаев наставникам требуется обмениваться опытом, а также психологическая помощь и поддержка.

Конечно, как выясняется из бесед, есть и уникальные наставники-пенсионеры, но их не так много. В основном отмечают студенты, что комфортнее, когда помогает адаптироваться «вчерашний» студент, его советы более универсальны. И как показали результаты исследования, мнение товарища об отделе часто является решающим при выборе отдела. В тех коллективах, где больше молодежи, чаще остаются работать молодые специалисты, которые там были на практике студентами.

Отмечается студентами и то, что, стиль работы с коллективом у начальников нашего предприятия или авторитарный, или нейтральный. И тот и другой не предполагает благоприятной ситуации для адаптации молодежи, получения обратной связи от коллектива. Студент-совместитель или молодой специалист, он не существует на предприятии сам по себе, он окунается в живой организм – коллектив, у которого свои правила, традиции, которые существуют неформально и даже вопреки администрации. Для того, чтобы человеку состояться как специалисту или руководителю, нужно время.

Казалось бы, странно, что *процессный* фактор только на четвертом месте, ведь практически он включает в себя весь административный порядок, направленный на привлечение молодежи. Но может быть это и есть ответ на вопрос, почему увольняется молодежь. Так как основная часть молодежи увольняется в период до пяти лет, то они не успевают почувствовать «интересность задач, вовлеченность в коллектив», т.к., чтобы стать «своим» на НПО нужно времени больше, чем в среднем в норме. Студент и молодой специалист должен иметь возможность реализовать новые навыки в своей организации. Ему должны позволить проводить изменения. Для этого у человека должна измениться роль в организации, а не только его знания и умения. Научиться проводить изменения, лишь изучая теорию, невозможно. Нужна практика проведения изменений в реальных ситуациях, которая давала бы возможность личностного роста, повышения статуса. Увольняются специалисты и после удачной адаптации, т.к. освоившись не чувствуют сбалансированной загрузки заданиями, хотят знакомиться с работой других отделов, чтобы развиваться и иметь возможность внутренней ротации, а не ждать когда ему «по наследству» достанется должность. О программе Наставничества знают единицы молодых людей, но когда узнают, очень воодушевляются, хотят ознакомиться, потому, что знают – каждое прогрессивное предприятие сейчас имеет такого рода программы. Но когда читают Положение о

наставничестве, не понимают, каким образом оно реализуется в НПО машиностроения. Хорошо находятся добровольцы, которым нравится работать с молодежью и это спасает ситуацию.

### **Заключение**

Таким образом, в ходе исследования процесса вхождения студентов АКФ в коллектив НПО машиностроения, удалось выделить четыре фактора, влияющих на процесс адаптации: *личностный, социально-психологический, материальный и процессный*. Ведущими оказались *личностный и социально-психологический* фактор. Ранее вопрос адаптации с психологической стороны не изучался на предприятии, и недостаток притока молодых специалистов связывали только с материальным фактором. Как показало исследование *процессный* фактор, который включает многие административные положения, на этапе вхождения в коллектив студента или молодого специалиста не имеют большой отдачи. *Материальный фактор* оказался только на третьем месте по силе влияния, поэтому, рычаги нематериальной мотивации, которые входят в личностный и социальный фактор могли бы иметь на этапе вхождения в коллектив решающее значение. В качестве преодоления проблемы идеальным было бы иметь на предприятии свой психологический центр, бюро, на начальном этапе, в котором было бы возможно применение комплексных программ, включающих в себя профессионально-психологическое обучение, психологическую диагностику, социально-психологическую помощь и коррекцию.

### **Список литературы**

1. Андреева Е.Л. Социально-психологический климат научно-производственного коллектива как фактор адаптации молодого специалиста: дис. ... канд. психол. наук. М., 1987.
2. Булгаков А.В. Психологические механизмы межгрупповой адаптации в организации как ресурс управления ее изменениями: социально-когнитивный анализ // Организационная психология. 2013. Т. 3, № 1. 46-77 с.
3. Ганихина Д.Ю. Наставничество в системе обучения и адаптации новых сотрудников // Справочник по управлению персоналом. 2004. № 5. С. 70-79.
4. Гинзбург М.Р. Психология личностного самоопределения: дис. ... докт. психол. наук. М., 1996.
5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Издательский центр «Академия», 2004. 304 с.

6. Леонтьев Д.А., Шалобанова Е.В. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего // Вопросы психологии. 2001. № 1. С. 57-66.
7. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. 479 с.
8. Филиппченкова С.И. Профессиональный стресс и социально-психологическая адаптация специалиста в изменяющихся условиях деятельности: учеб. пособие. Тверь: ТГТУ, 2009. 120 с.
9. Strauss W., Howe N. The Fourth Turning: An American Prophecy - What the Cycles of History Tell Us about America's Next Rendezvous with Destiny. N.Y.: Broadway Books, 1997.

## Socio-Psychological Factors of Adaptation of Young Professionals in the Enterprise

E.N. Ivanova<sup>1,\*</sup>

[\\*Alena\\_70@rambler.ru](mailto:Alena_70@rambler.ru)

<sup>1</sup>JSC MIC NPO Mashinostroyeniya, Reutov, Russia

---

**Keywords:** professional identity, professional adjustment, adjustment, personal factor, socio-psychological factor, material factor, process factor

---

The topic of professional identity, hunting for opportunities and prospects of future career advancement and professional progress is relevant more than ever. The Open Joint Stock Company "Military Industrial Corporation "Research and Manufacturing Alliance of Engineering" implements a personnel policy aimed at strengthening the engineer's image in the country.

Within the framework of continuous industrial R&D internship the Aerospace Faculty offers and holds the course "Psychological aspects in student's joining the work team of the abovementioned enterprise. The course is introduced because of the current situation with the young employees at the enterprises of the military-industrial complex. The research is focused on the determining factors of the adaptation process to the new workplace and further part-time student's or young specialist's desire to continue working there for a long period.

Analysis of theoretical studies related to the professional identity and production components allowed us to identify components of socio-psychological factors. These components, in turn, were correlated with data from the questionnaires and interviews with working and retiring students and young professionals.

The study enabled us to identify four factors that influence the process of adaptation, namely *personal*, *socio-psychological*, *material*, and *process* ones. The *personal* and *socio-psychological* factors came out to be the leaders. Previously, the lack of influx of young professionals was associated only with a material factor. The study showed that the *process* factor, which includes administrative programs, had no dominance at the stage of joining the team. The *material* factor held only the third place in terms of influence. Therefore, non-motivation levers that are a part of the personal and social factors could be of crucial importance at the stage of joining the team. To overcome this problem, it is necessary to use integrated programmes vocational and psychological training, psychological diagnostics, and socio-psychosocial support and correction provided both by mentors and by young professionals.

## References

1. Andreeva E.L. *Sotsial'no-psikhologicheskiy klimat nauchno-proizvodstvennogo kollektiva kak faktor adaptatsii molodogo spetsialista. Kand. diss.* [Socio-psychological climate of research-production team as a factor of adaptation of young specialists. Cand. diss.]. Moscow, 1987. (In Russian, unpublished).
2. Bulgakov A.V. Psychological mechanisms of intergroup adaptation in the organization as the resource of management of its changes: social and cognitive analysis. *Organizatsionnaya psikhologiya = Organizational Psychology*, 2013, vol. 3, no. 1, pp. 46-77 p. (in Russian).
3. Ganikhina D.Yu. Mentoring in the system of learning and adaptation of new employees. *Spravochnik po upravleniyu personalom*, 2004, no. 5, pp. 70-79. (in Russian).
4. Ginzburg M.R. *Psikhologiya lichnostnogo samoopredeleniya. Dokt. diss.* [Psychology of personal self-determination. Dr. diss.]. Moscow, 1996. (In Russian, unpublished).
5. Klimov E.A. *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya* [Psychology of professional self-determination]. Moscow, Publishing Center "Akademiya", 2004. 304 c. (in Russian).
6. Leont'ev D.A., Shalobanova E.V. Vocational choice as anticipation of images of possible future. *Voprosy psikhologii*, 2001, no. 1, pp. 57-66. (in Russian).
7. Rean A.A., Kudashev A.R., Baranov A.A. *Psikhologiya adaptatsii lichnosti. Analiz. Teoriya. Praktika* [Psychology of personality adaptation. Analysis. Theory. Practice]. St. Petersburg, Praym-EVROZNAK Publ., 2006. 479 p. (in Russian).
8. Filippchenkova S.I. *Professional'nyy stress i sotsial'no-psikhologicheskaya adaptatsiya spetsialista v izmenyayushchikhsya usloviyakh deyatel'nosti* [Occupational stress and socio-psychological adaptation of specialist in a changing business conditions]. Tver', TSTU Publ., 2009. 120 p. (in Russian).
9. Strauss W., Howe N. *The Fourth Turning: An American Prophecy - What the Cycles of History Tell Us about America's Next Rendezvous with Destiny*. N.Y., Broadway Books, 1997.