

**Бессонова Дарья Сергеевна**

студентка

ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»

г. Тюмень, Тюменская область

## **ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПЕРВОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

*Аннотация:* проблемы адаптации молодых специалистов на первом рабочем месте часто связаны разрывом между теоретической подготовкой выпускников вузов и практическими требованиями работодателей. В статье рассматриваются ключевые аспекты профессиональной, психологической и социальной адаптации, включая трудности интеграции в коллектив, стрессовые факторы и несоответствие ожиданий. Анализ исследований и статистических данных позволяющие выявить основные барьеры успешной адаптации: недостаток практических навыков у молодых специалистов, отсутствие системы наставничества в организациях, межпоколенческие конфликты и низкий уровень развития гибких навыков. Рассматривается роль двусторонней адаптации, при которой организация создает условия для интеграции нового сотрудника, а сам специалист активно осваивает профессиональную среду. В качестве эффективных решений предложены программы наставничества, развитие soft skills в образовательных учреждениях и индивидуализированный подход к адаптации персонала, необходимость системного взаимодействия между вузами, работодателями и самими молодыми специалистами для снижения дезадаптационных рисков и повышения эффективности профессионального становления.

**Ключевые слова:** адаптация молодых специалистов, профессиональное становление, рынок труда, наставничество, гибкие навыки, soft skills, разрыв образования и практики, психологическая адаптация, корпоративная культура, стресс на рабочем месте, управление персоналом.

Переход от учебной деятельности к профессиональной представляет собой сложный процесс социализации, который рассматривается как критически важный этап профессионального становления личности. Как отмечает Новикова А.С., «адаптация работника в организации – это управляемый процесс интеграции личности в профессиональную среду организации и в ее основные функциональные, организационные и кадровые процессы» [1]. Действительно, подчеркивается двусторонний характер адаптации, где важную роль играет не только приспособление сотрудника, но и создание организацией условий для его успешной интеграции. Двухстороннюю адаптацию отмечают и Алиева С.В. и Мардахаев Р.А., «адаптация нового сотрудника в организации является проблемой, которая требует значительных усилий от руководства организации и одновременно предполагает таких же усилий со стороны работника» [2].

О разрыве подготовки требований отмечают в своих исследованиях Охотникова О.В. и Казакова Ю.Е., которые выявили, что «современное состояние рынка труда и системы высшего образования в России сегодня находится в разрыве представлений, таких как полученное образование у выпускников и требуемые навыки и компетенции у работодателей» [3]. Этот разрыв между теоретической подготовкой и практическими требованиями рабочей среды создает серьезные барьеры для адаптации молодых специалистов.

Начало трудовой деятельности сопровождается необходимостью адаптации к принципиально новым условиям, включающим не только освоение профессиональных обязанностей, но и формирование новых социальных связей. Успешность данного процесса во многом определяет дальнейшую профессиональную траекторию молодого специалиста, влияя на уровень его самореализации и психологическое благополучие. Одним из существенных барьеров в процессе адаптации – диссонанс между теоретической подготовкой и практическими требованиями рабочей среды. Как показало исследование, «91% работодателей признают недостаток практических навыков у выпускников российских вузов» [3]. Этот разрыв порождает у молодых специалистов чувство профессиональной не-

---

компетентности, проявляющееся в повышенной тревожности, страхе совершения ошибок и, как следствие, в снижении рабочей продуктивности. Особенно остро данная проблема проявляется в условиях отсутствия четкой системы введения в должность, когда новички вынуждены самостоятельно осваивать профессиональные обязанности.

Не менее значимым аспектом адаптационного процесса выступает психологическая адаптация к новым условиям трудовой деятельности. Молодые специалисты сталкиваются с необходимостью одновременного решения множества задач: освоения профессиональных навыков, встраивания в коллектив, соответствия ожиданиям руководства. Данный процесс сопровождается значительным стрессом, который усугубляется в условиях высокой конкуренции и жестких требований к результативности. Особую сложность представляет необходимость быстрой демонстрации профессиональной состоятельности при отсутствии достаточного практического опыта. Это создает порочный круг: стресс снижает работоспособность, что в свою очередь усиливает тревожность и может привести к раннему профессиональному выгоранию.

Социальный аспект адаптации представляет собой сложную проблему, а именно, вхождение в сложившийся коллектив связано с необходимостью понимания и принятия неформальных норм, и правил, которые, не регламентируются официальными документами, но оказывают существенное влияние на рабочий процесс. Корпоративная культура организации зачастую содержит скрытые элементы, что может приводить к коммуникативным барьерам и конфликтам. Особенно ярко это проявляется в межпоколенных взаимодействиях, когда различия в ценностных ориентациях и профессиональных подходах между молодыми специалистами и опытными сотрудниками создают дополнительные напряжения.

Эффективное решение обозначенных проблем требует комплексного подхода, «компании готовы брать на работу выпускников без опыта: у 63% опрошенных за последние полгода были вакансии, на которые они рассматривали таких соискателей» [3]. Особую эффективность демонстрируют программы

наставничества, позволяющие обеспечить плавный переход от обучения к профессиональной деятельности и создание условия для успешной интеграции.

Проблема адаптации молодых специалистов представляет собой сложный, многогранный процесс, требующий внимания как со стороны самих выпускников, так и со стороны работодателей и образовательных институтов. Успешность профессиональной адаптации определяется комплексом факторов: соответствием образования требованиям рынка труда, психологической готовностью к профессиональной деятельности, способностью к социальной интеграции и наличием поддерживающих механизмов со стороны организации. Успешная профессиональная адаптация молодых специалистов является важным перспективным направлением в контексте стремительных изменений современного рынка труда и трансформации профессиональных требований.

### ***Список литературы***

1. Новикова А.С. Адаптация молодого специалиста в организации / А.С. Новикова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-molodogo-spetsialista-v-organizatsii> (дата обращения: 24.04.2025).
2. Алиева С.В. Роль наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста / С.В. Алиева, Р.А. Мардахаев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-professionalnom-stanovlenii-molodogo-spetsialista> (дата обращения: 26.04.2025).
3. Охотников О.В. Молодежный рынок труда: взаимные ожидания выпускников вуза и работодателей (сравнительный анализ) / О.В. Охотников, Ю.Е. Казакова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/molodezhnyy-rynek-truda-vzaimnye-ozhidaniya-vypusknikov-vuza-i-rabotodateley-sravnitelnyy-analiz> (дата обращения: 26.04.2025).