

DOI: 10.21626/j-chr/2024-1(38)/6  
УДК: 331.44

## **СПЕЦИФИКА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА**

© Т.А. Шульгина, Д.М. Черкашина

**Шульгина Т.А.** – зав.кафедрой социальной работы и безопасности жизнедеятельности,  
кандидат психологических наук, доцент, ФГБОУ ВО КГМУ Минздрава России

**Черкашина М.Д.** – сотрудник, ФГБОУ ВО КГМУ Минздрава России

**Адрес:** 305041, Курск, ул. К. Маркса, 3, Российская Федерация

---

### **АННОТАЦИЯ**

Адаптация молодых специалистов – преподавателей медицинского вуза является важной составляющей обеспечения эффективности учебно-воспитательного процесса современного вуза. Процесс адаптации является сложным и многогранным, требующим сочетания усилий как со стороны самого специалиста, так и от работодателя. В статье представлены результаты эмпирического исследования молодых специалистов – преподавателей ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет» Минздрава России в рамках прохождения программы «Школа преподавательского мастерства».

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** адаптация; профессиональная деятельность; наставничество; молодые специалисты; медицинский вуз.

---

Изучение адаптации на рабочем месте является одной из важных областей исследований в организационной психологии. Этот процесс начал активно изучаться в середине XX века и продолжает развиваться до сегодняшнего дня. В работах разных авторов достаточно обстоятельно описаны ключевые аспекты в истории становления данной проблемы.

В конце XIX — начале XX веков сформировалась позиция Ф. У. Тейлора о необходимости первичной ориентации работников на предприятии. Ф. У. Тейлору принадлежит идея обязательного присутствия наставника при «новичке», поскольку «даже хорошо натренированный к этому труду работник не может быть подготовлен к абсолютному пониманию данной науки без контроля и поддержки» [1, 4].

В своих трудах Н. А. Свиридов (1974), О. И. Зотова, И. К. Кряжева (1977) описывают объективные и субъективные критерии социальной адаптации [5]. К первой группе, по их мнению, относятся плодотворность труда и ряд других объективных показателей, а к субъективным критериям — «удовлетворенность личности (осознанная и неосознанная), отношение к различным аспектам и условиям деятельности и общения, а также себе самой» [3].

В современной научной литературе изучаются вопросы привлечения и адаптации молодых преподавателей в условиях высшего образования рассматривается (Е. А. Березовская, С. В. Крюков); особенности адаптации молодых преподавателей к профессиональной деятельности в инновационной образовательной среде (А. Р. Сибагатуллина, Г. А. Степанова) и др.

Теоретический анализ литературы показал, что детерминирующими факторами, влияющими на адаптацию молодых специалистов, являются: характер работы, ожидания работодателя [6], дружелюбность коллег, доступность наставников, степень поддержки организации, обеспечение возможностей для развития, внутренняя мотивация специалиста и др. [4].

Информационно-аналитический анализ публикационной активности по проблемам адаптации молодых специалистов за последние пять лет (с 2019 по 2023 г.) показал высокую востребованность данного вопроса. Так, выделено 1495 научных публикаций по данной теме в электронной научной библиотеке Elibrary.ru. Их распределение по тематическим рубрикам и годам представлено на рисунке 1 и рисунке 2.

Как видно из рисунка 1, наибольшее количество публикаций приходится на тематическую рубрику «Народное образование. Педагогика» (837 статей), 398 статей — на рубрику «Экономика. Экономические науки», 120 статей — на рубрику «Психология», 92 статьи — «Социологии». Пик публикационной активности наблюдался в 2023 году (выявлено 386

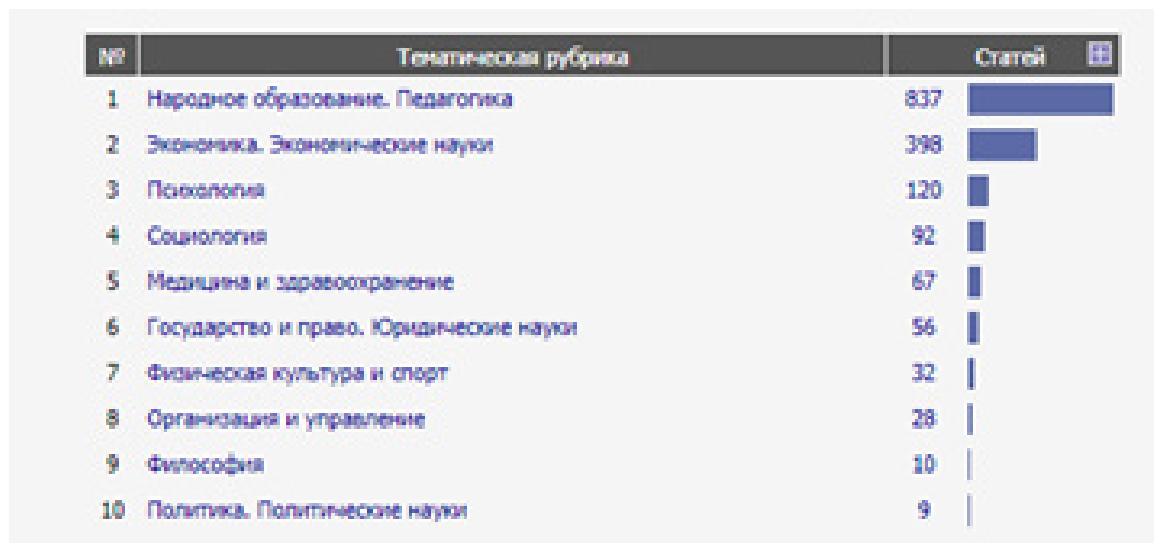


Рисунок 1. Распределение публикаций по тематическим рубрикам по запросу «адаптация молодых специалистов».

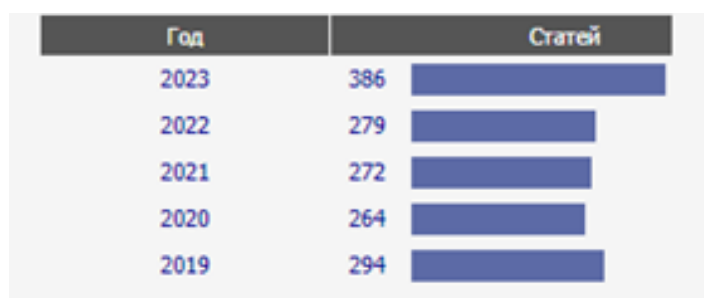


Рисунок 2. Распределение публикаций по годам по запросу «адаптация молодых специалистов».

научных публикаций).

Цель — изучение особенностей адаптации молодых специалистов — педагогических работников ФГБОУ ВО КГМУ Минздрава России.

Методы и материалы исследования. Теоретический анализ литературы, метод анализа статистических данных, метод опроса. Нами была разработана анкета для проведения первичной и вторичной диагностики процесса адаптации молодых специалистов — преподавателей КГМУ. Анкета включала в себя вопросы на выявление осведомленности респондентов об истории вуза; вопросы на осведомленность респондентов об особенностях организации профессиональной деятельности работников, вопросы о мотивации респондентов к профессиональной деятельности в медицинском вузе и др. В исследовании приняли участие 15 молодых специалистов — преподавателей КГМУ.

Результаты и их обсуждение. Респондентам необходимо было оценить в баллах (от 1 до 10, где 1 — минимальное значение, 10 — максимальное значение) предложенную характеристику пройденного периода введения в должность.

Анализируя результаты респондентов, полученных по первому утверждению: «Насколько вы знакомы с историей и корпоративной культурой организации?», 60,0% респондентов (N=9) ответили, что полностью знакомы, 20,0% (N=3) имеют достаточные знания истории и корпоративной культуры, 20,0% (N=3) выбрали варианты «8 и 7», что свидетельствует о небольших сомнениях в знании этого вопроса.

Анализ вопроса по ознакомлению с должностными обязанностями перед началом работы показал, что 73,0% (N=11) полностью удовлетворены прохождением этой процедуры, 27,0% опрошенных показали высокий результат и выбрали значение от 8 баллов.

На утверждение «Понимание общих требований к работе сотрудника в организации» 47,0% (N=7) респонденты выбрали максимальное значение, 20,0% респондентов зафиксировали показатель «7», что свидетельствует об определенных затруднениях в понимании общих требований к работе; 13,0% испытуемых выбрали показатель «9», что является высоким показателем и свидетельствует о понимании респондентами общих требований к работе сотрудника в организации.

Утверждение «Возможность обратиться за помощью к наставнику/ руководителю» 80,0% (N=12) участников анкетирования выбрали самый высокий показатель и 20% выбрали показатель «9 и 8». Данный ответ может свидетельствовать о развитии системного вида наставничества в Университете и развитой культуры наставничества. На таком же высоком уровне и ответы на вопрос об удовлетворенности социально-психологическим климатом в коллективе.

Утверждение «Оправданность ожиданий по уровню заработной платы» набрало максимально возможные значения у 53,0% респондентов; 20,0% выбрали показатель «9 и 8»; 13,0% выбрали показатель «7 и 6», и 13,0% выбрали показатель «3 и 2».

На утверждение «Осведомленность о ключевых целях и планах организации на ближайший

год» 67,0% респондентов отметили максимальные значения; 13,0% респондентов выбрали показатель от 8 до 7; 20,0% отметили средний показатель удовлетворенности.

Вопрос «Почему Вы выбрали работать в КГМУ?» являлся открытым. Самый распространенный ответ среди респондентов был связан с престижем работы и перспективами карьеры в КГМУ. Следующим по популярности ответом у респондентов было потребность в передаче знаний и работа со студентами.

На вопрос о дальнейших карьерных целях на ближайшие 1–2 года 87,0% респондентов ответили о высокой мотивации профессиональной деятельности в КГМУ, 13,0% отметили потребность в карьерной реализации.

Вопрос «Какие положительные моменты Вы видите в КГМУ как в работодателе?» предполагал выбор нескольких вариантов ответов. Так, 87,0% (N=13) выбрали ответ «Престижность Университета, хорошая репутация»; 73,0% (N=13) отметили доброжелательную атмосферу в коллективе; для 53,0% респондентов (N=8) важны социальные гарантии; 40,0% респондентов (N=6) отмечают высокий уровень научно-исследовательской деятельности в Университете; наличие у вуза международных связей и программ мобильности отметили 26,0% (N=4); возможность выбора своей собственной карьерной траектории 20,0% (N=3).

Данное анкетирование являлось входным исследованием перед прохождением программы «Школа преподавательского мастерства». Работа в Школе преподавательского мастерства включает в себя процесс интеграции молодых специалистов в рабочую среду организации с целью достижения оптимальной производительности и личностного развития. В ходе реализации данной программы прошла серия встреч, направленные на помощь в адаптации молодым специалистам. Данный процесс включает в себя три основных аспекта: адаптацию к работе, адаптацию к коллективу и адаптацию к организационной культуре.

После завершения программы, была проведена анкета на определение успешности прохождения периода адаптации.

На вопрос «Хотели бы Вы связать свое будущее с КГМУ?» 73,0% выбрали положительный ответ, 27,0% респондентов отметили вариант ответа «скорее да, чем нет». На вопрос «Понимаете ли Вы, как результат Вашей работы связан с достижением целей организации?» 64,0% дали положительный ответ, 27,0% респондентов ответили «скорее да, чем нет»; 9,0% ответили отрицательно.

На вопрос «Интересно ли вам работать в КГМУ?» 100% респондентов ответили утвердительно. На вопрос «Оправдались ли ваши ожидания от работы в КГМУ?» 82,0% респондентов дали положительный ответ, а 18,0% респондентов затруднились ответить на данный вопрос.

На вопрос «Чувствуете ли Вы себя комфортно в профессиональном коллективе?» 82,0% ответили «да», а 18,0% выбрали вариант «скорее да, чем нет». На вопрос «Можете ли Вы сказать, что установили дружеские отношения с коллегами?» проценты ответов распределились так же, как и в предыдущем вопросе.

На вопрос «Оснащено ли Ваш рабочее место всем необходимым для выполнения трудовых функций?» ответы «да» и «скорее да, чем нет» распределились одинаково (45,5%), «скорее нет, чем да» выбрали ответ 9,0% респондентов.

На вопрос «Приспособились ли Вы к внутриуниверситетскому режиму?» на данный ответ 64,0% ответили «да», 36,0% респондентов — «скорее да, чем нет».

Трудности при общении со студентами испытывают 9,0% респондентов, 9,0% респондентов ответили «скорее да, чем нет», а 36,0% испытуемых «скорее нет, чем да». Вариант ответа «нет» выбрали 45,0% участников анкетирования.

На вопрос «Поддерживаете ли Вы правила и ценности, принятые в организации» 82,0% респондентов дали положительный ответ, 18,0% испытуемых ответили отрицательно.

На вопрос «Понимаете ли Вы, как результаты Вашей работы связаны с достижением целей организации?» 73,0% испытуемых выбрали ответ «да», 27,0% респондентов ответили

«скорее да, чем нет».

На вопросы об участии молодых специалистов в различных мероприятиях ответы респондентов были следующими: 64,0% хотели бы принимать участие в корпоративных мероприятиях КГМУ, 36,0% испытуемых выбрали ответ скорее «да, чем нет»; принимать участие в физкультурно-оздоровительных, спортивных мероприятиях КГМУ хотели бы 27,0%; в научных мероприятиях хотели бы принять участие 45,0% респондентов.

В завершении опроса респондентам было предложено оценить степень адаптации на новом рабочем месте от 1 до 10. 20,0% опрошенных выбрали отметку «6», 40,0% респондентов выбрали пункт «7», по 13,0% респондентов выбрали пункты «8», «9», «10» соответственно.

В КГМУ реализуются определенные мероприятия, направленные на адаптации молодых специалистов к условиям профессиональной деятельности. К ним относятся: наставничество, проведение вводных курсов и тренингов, организация встреч и проведение социальных мероприятий для знакомства с коллективом, установление целей и ожиданий со стороны работодателя, проведение регулярных оценок и обратной связи с целью развития специалиста [7].

Успешная адаптация молодых специалистов требует сочетания усилий как со стороны работодателя, так и самого специалиста. Работодатель должен быть готов предоставить необходимые ресурсы и поддержку, проводить обучение и оказывать помощь в процессе адаптации. Специалист, в свою очередь, должен быть готов к саморазвитию, активно вовлекаться в процессы и проявлять инициативу.

Таким образом, адаптация молодых специалистов играет важную роль в успешной работе организации и личностном развитии специалиста. Процесс адаптации должен быть систематическим, основанным на обратной связи и поддержке. Необходимо стремиться к созданию благоприятной среды, которая будет способствовать личностному и профессиональному росту молодых специалистов.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Абдуллаева, А. С. Реализация программы психолого-педагогического сопровождения преподавателей медицинского вуза / А. С. Абдуллаева, М. А. Абдулхамидов, А. Б. Гильманова.— Текст: электронный // Мир науки. Педагогика и психология.— 2023.— № 1. (дата обращения: 09.01.2024).
2. Зинкевич Е. Р., Кульбах О. С., Заварзина Н. Ю. Отношение к педагогической деятельности преподавателей клинических дисциплин в медицинском университете / Е. Р. Зинкевич, О. С. Кульбах, Н. Ю. Заварзина // Russian Journal of Education and Psychology.— 2021.— № 2. (дата обращения: 17.01.2024).
3. Психологические особенности интеллектуальной деятельности преподавателей медицинского вуза / Аверин В. А., Зинкевич Е. Р., Федяев А. А. [и др.] // Russian Journal of Education and Psychology.— 2022.— № 2. (дата обращения: 21.01.2024).
4. Смирнов, Д. В. Профессиональный психологический отбор как цель, процесс и результат / Д. В. Смирнов, С. Н. Сорокоумова // Вестник Мининского университета.— 2022.— № 3 (40). (дата обращения: 02.04.2024).
5. Стромов, В. Ю. Подготовка кадрового резерва научно-педагогических работников в классическом вузе / В. Ю. Стромов, П. В. Сысоев, М. В. Гаврилов.— Текст: электронный // Высшее образование сегодня.— 2021.— № 11–12. (дата обращения: 02.01.2024).
6. Шаповалова, М. А. Оценка психоэмоционального состояния преподавателей медицинского университета / М. А. Шаповалова, К. Р. Идрисова, А. С. Кубекова.— Текст: электронный // Мир науки. Педагогика и психология. 2022. № 5. (дата обращения: 10.02.2024).
7. Шульгина, Т. А. Условия формирования социально-проектной компетенции в системе высшего образования / Т. А. Шульгина, Н. А. Кетова, Е. П. Непочатых // Теория и практика общественного развития.— 2018.— № 12 (130).— С. 49–55 (дата обращения: 12.01.2024).

# SPECIFICS OF ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS – TEACHERS OF A MEDICAL UNIVERSITY

© Tatyana A. Shulgina, Daria M. Cherkashina

**Tatyana A. Shulgina** – Head of Social Work and Life Safety Department, Candidate in Sciences of Psychology, Associate Professor, Kursk State Medical University

**Daria M. Cherkashina** – Specialist, Kursk State Medical University

**Address:** 305041, Kursk, K. Marx str., 3, Russian Federation

## ABSTRACT

Adaptation of young specialists - professors of a medical university is an important indicator of ensuring the effectiveness of the educational process of a modern university. The adaptation process is complex and multifaceted, requiring coordination of trends both on the part of the majority of specialists and on the part of the employer. The article presents the results of an empirical study of young specialists - teachers of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Kursk State Medical University" of the Ministry of Health of Russia as part of testing the "School of Teaching Excellence" program.

**KEYWORDS:** adaptation; professional activity; mentoring; Young professionals; medical school.

## REFERENCES

1. Abdullaeva, A.S. Realizaciya programmy psihologo-pedagogicheskogo soprovozhdeniya prepodavatelej medicinskogo vuza / A.S. Abdullaeva, M.A. Abdulhamidov, A.B. Gil'manova. – Tekst : elektronnyj // Mir nauki. Pedagogika i psihologiya. - 2023. - № 1. (data obrashcheniya: 09.03.2024).
2. Zinkevich E.R., Kul'bah O.S., Zavarzina N.YU. Otnoshenie k pedagogicheskoy deyatel'nosti prepodavatelej klinicheskikh disciplin v medicinskom universitete / E.R. Zinkevich, O.S. Kul'bah, N.YU. Zavarzina // Russian Journal of Education and Psychology. - 2021. - № 2. (data obrashcheniya: 17.03.2024).
3. Psihologicheskie osobennosti intellektual'noj deyatel'nosti prepodavatelej medicinskogo vuza / Averin V.A., Zinkevich E.R., Fedyaev A.A. [i dr.] // Russian Journal of Education and Psychology. - 2022. - № 2. (data obrashcheniya: 21.03.2024).
4. Smirnov, D.V. Professional'nyj psihologicheskij otbor kak cel', process i rezul'tat / D.V. Smirnov, S.N. Sorokoumova // Vestnik Mininskogo universiteta. - 2022. - №3 (40). (data obrashcheniya: 02.04.2024).
5. Stromov, V.YU. Podgotovka kadrovogo rezerva nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov v klassicheskom vuze / V.YU. Stromov, P.V. Sysoev, M.V. Gavrillov. – Tekst : elektronnyj // Vyshee obrazovanie segodnya. - 2021. - № 11-12. (data obrashcheniya: 02.04.2024).
6. SHapovalova, M.A. Ocenka psihoemocional'nogo sostoyaniya prepodavatelej medicinskogo universiteta / M.A. SHapovalova, K.R. Idrisova, A.S. Kubekova. – Tekst : elektronnyj // Mir nauki. Pedagogika i psihologiya. 2022. №5. (data obrashcheniya: 10.023.2024).
7. SHul'gina, T.A. Usloviya formirovaniya social'no-proektnoj kompetencii v sisteme vysshego obrazovaniya / T.A. SHul'gina, N.A. Ketova, E.P. Nepochatyh // Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya. - 2018. - № 12 (130). - S. 49-55 (data obrashcheniya: 12.03.2024).

Received: 13.01.2024

Accepted: 15.03.2024