

Гуманитарные науки

© Кулакова А.Б., Фомина Ж.В.

ОЦЕНКА СТЕПЕНИ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ УЧЁНЫХ К УСЛОВИЯМ ТРУДОВОЙ И УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИИ НАУКИ



КУЛАКОВА АННА БОРИСОВНА

инженер-исследователь отдела исследований влияния интеграционных процессов в науке и образовании на территориальное развитие
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук
E-mail: coolepik@yandex.ru



ФОМИНА ЖАННА ВАСИЛЬЕВНА

младший научный сотрудник отдела исследований влияния интеграционных процессов в науке и образовании на территориальное развитие
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук
E-mail: vologdanoc@mail.ru

В статье рассмотрена проблема адаптации аспирантов научного учреждения к осуществлению профессиональной деятельности, обоснована значимость психолого-педагогического сопровождения в её решении. Авторами работы проанализированы теоретические подходы к определению понятия «адаптация личности».

В институте социально-экономического развития территорий Российской академии наук организована работа по обучению аспирантов на базе Научно-образовательного центра экономики и информационных технологий ИСЭРТ РАН. В статье описаны направления работы, применяемые и реализуемые группой психолого-педагогического сопровождения научно-образовательного центра, такие как диагностическое, развивающее и профилактико-просветительское. Представлены результаты диагностики адаптированности аспирантов первого года обучения в трёх аспектах: выявление мотивации обучения и профессиональной деятельности в институте социально-экономического развития территорий Российской академии наук; осознание аспирантами целей, задач, содержания и условий работы в целом; определение степени эмоционального комфорта аспирантов в новых трудовых и учебных условиях, в новом коллективе; определение трудностей, которые могут испытывать молодые аспиранты, и изучение факторов, влияющих на продуктивность их трудовой и учебной деятельности. Рассмотрена динамика полученных результатов по сравнению с показателями прошлых лет.

В статье сделан вывод о том, что в Научно-образовательном центре ИСЭРТ РАН сформирована продуктивная система работы по сопровождению адаптации молодых специалистов к профессиональной и образовательной деятельности.

Адаптация, группа психолого-педагогического сопровождения, диагностика адаптированности, научно-образовательный центр.

Основой общественной структуры, безусловно, являются люди, поскольку именно они обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и определяют её экономические показатели и конкурентоспособность на рынке труда. Вклад людских ресурсов в достижение целей организации и качество предоставляемых услуг зависит в первую очередь от того, насколько эффективно проводится работа по адаптации новых сотрудников. Именно установление органичного взаимодействия человека и организации обеспечивает основу её продуктивного функционирования [1]. Первым шагом в этом направлении является процесс адаптации, т. е. приспособление потребностей и ценностей сотрудника к требованиям, предъявляемым к нему организацией в соответствии с её стратегическими целями.

Основу исследования проблемы адаптации человека в обществе можно найти в классической философии, начиная с трудов Платона и Аристотеля, в которых уже была отражена необходимость адаптации личности к своей профессиональной и социальной роли. К концу XIX – началу XX вв. проблему адаптации индивида к социальной среде начали изучать в русле психологической науки. В этом направлении можно выделить труды З. Фрейда, Г. Гартмана, Г. Айзенка, А. Маслоу, Л. Колберга, Ч. Кули, Ж. Пиаже, Э. Фромма и др. Социологический подход в исследовании проблем адаптации изучали М. Вебер, Э. Гидденс, Э. Дюркгейм, Л. Козер, Р. Мертон, Дж. Мид [2]. В научной литературе советского периода этой проблеме посвяще-

ны работы В.Г. Афанасьева, Л.П. Буевой, Л.С. Выготского, Г.Е. Глезермана, Г.Г. Дилигенского, Т.И. Заславской, А.Г. Здравомыслова, Л.Н. Когана, И.С. Кона, Н.М. Римашевской, В.П. Тугаринова и др. [2].

С начала 90-х годов XX столетия ведутся исследования процесса адаптации молодых специалистов, рассматриваются её социальные факторы, а также социально-психологические аспекты (ценности, мотивация). В научной литературе вопросы адаптации содержатся в работах Г.М. Андреевой, Е.А. Ануфриева, И.М. Ильинского, И.С. Кона, В.Т. Лисовского, А.В. Мудрика, В.В. Павловского, С.С. Фролова, Г.А. Черденченко, А.И. Шендрика и др. [2].

Анализ работ по процессу адаптации сотрудников подводит к мысли о необходимости систематической и целенаправленной деятельности по исследованию адаптированности молодых специалистов в организации.

Опыт практической работы по адаптации молодых сотрудников может быть представлен на примере деятельности аспирантуры Института социально-экономического развития территорий РАН в г. Вологде (далее – ИСЭРТ РАН). Одним из направлений работы института является организация обучения аспирантов на базе Научно-образовательного центра экономики и информационных технологий ИСЭРТ РАН (далее – НОЦ ИСЭРТ РАН), который представляет собой инновационную структуру, многоступенчатую систему подготовки кадров в области экономики и управления по цепочке «школа – вуз – аспирантура» и трудовой деятельности [3]. Обучение в аспирантуре осуществляется

по специальностям, связанным с исследовательской работой в области экономики, управления финансами, применением экономико-математических методов в региональном хозяйствовании.

Специфика обучения выпускников вузов в аспирантуре ИСЭРТ РАН состоит в том, что, становясь аспирантами, молодые люди трудоустраиваются в институте и становятся штатными сотрудниками. Свои исследовательские разработки аспиранты реализуют в рамках профессиональной деятельности. Адаптация в ИСЭРТ РАН – это процесс приспособления аспирантов первого года обучения к условиям трудовой и учебной деятельности, включающий освоение корпоративных правил, норм и стандартов, а также знакомство с содержанием данных видов деятельности.

В ИСЭРТ РАН уделяется особое внимание процессу адаптации аспирантов к обучающей и профессиональной среде с учётом специфики их положения в научной организации. Он сопровождается психолого-педагогической группой НОЦ ИСЭРТ РАН. Одна из задач её деятельности – формирование и развитие благоприятных социально-психологических условий для осуществления успешной учебной и профессиональной деятельности обучающихся в аспирантуре [4]. Кроме того, психолого-педагогическая группа выполняет целый ряд и других задач:

- способствовать формированию и развитию профессионально важных качеств личности;

- оказывать содействие саморазвитию аспирантов на основе интеллектуализации, гуманизации и фундаментализации содержания управления профессиональным образованием;

- помогать личностному, интеллектуальному и профессиональному становлению и развитию аспирантов ИСЭРТ РАН;

- определять психоэмоциональное состояние, мотивационную сферу учащихся с помощью психологических диагностик и осуществлять их коррекцию на основании полученных результатов;

- развивать навыки эффективного общения, публичного выступления, создавать благоприятный социально-психологический климат в учебных и рабочих коллективах.

Основная деятельность группы психолого-педагогического сопровождения аспирантов, направленная на решение поставленных задач, осуществляется в ходе системной реализации диагностического, развивающего и профилактико-просветительского направлений (рис. 1).

В рамках диагностического направления специалистами группы психолого-педагогического сопровождения проводится

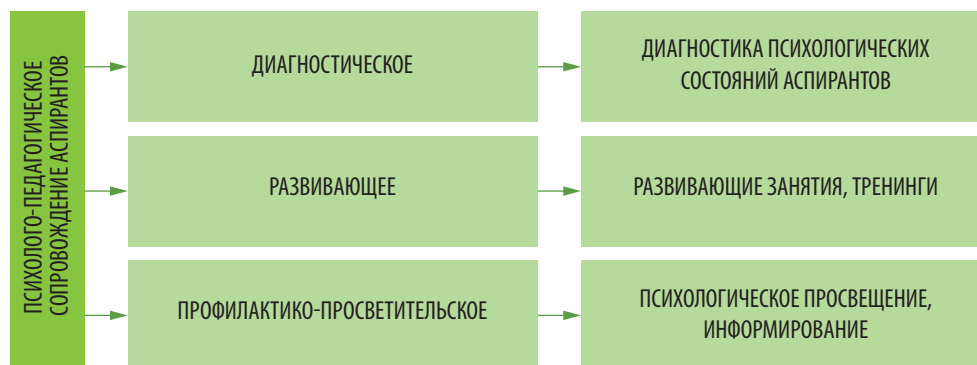


Рис. 1. Система психолого-педагогического сопровождения аспирантов в учебном и профессиональном становлении

исследование адаптированности аспирантов первого года обучения к учебному и «профессиональному» процессам.

В основе исследования лежит метод анкетирования, выборочную совокупность составляют аспиранты первого года обучения.

Структура анкеты включает в себя 13 вопросов, которые тематически подразделяются на три блока:

I. Первый блок ориентирован на выявление мотивации обучения и профессиональной деятельности в ИСЭРТ РАН, осознание аспирантами целей, задач, содержания и условий работы в целом.

II. Второй блок вопросов направлен на определение степени эмоционального комфорта аспирантов в новых трудовых и учебных условиях, в новом коллективе.

III. Заключительный блок вопросов нацелен на установление трудностей, которые могут испытывать молодые аспиранты, и изучение факторов, влияющих на продуктивность их трудовой и учебной деятельности.

В 2013/2014 уч. г. в анкетировании приняли участие 10 аспирантов. Представим результаты диагностики адаптированности аспирантов первого года обучения

в 2013/2014 уч. г. в виде анализа ответов испытуемых на вопросы анкеты и сравнения полученных показателей с результатами ответов аспирантов предыдущего периода – 2012/2013 уч. г.

При выявлении приоритетных мотивов поступления в аспирантуру ИСЭРТ РАН половина испытуемых (50%; 5 чел.) ответили, что ими движет желание заниматься научно-исследовательской деятельностью. На втором месте были обозначены такие мотивы, как конкурентоспособность на рынке труда (18%; 2 чел.), убеждение, что учёная степень – это доказательство интеллектуальной полноценности (18%; 2 чел.), желание преподавать (18%; 2 чел.), призвание (18%; 2 чел.). Один испытуемый отметил, что наука – это перспективная сфера деятельности (9%; 1 чел.; *рис. 2*).

Распределение мотивов свидетельствует о том, что большинство респондентов осознанно желают развивать и совершенствовать исследовательские компетенции во время обучения в аспирантуре ИСЭРТ РАН, а также задумываются о дальнейших перспективах профессионального становления.

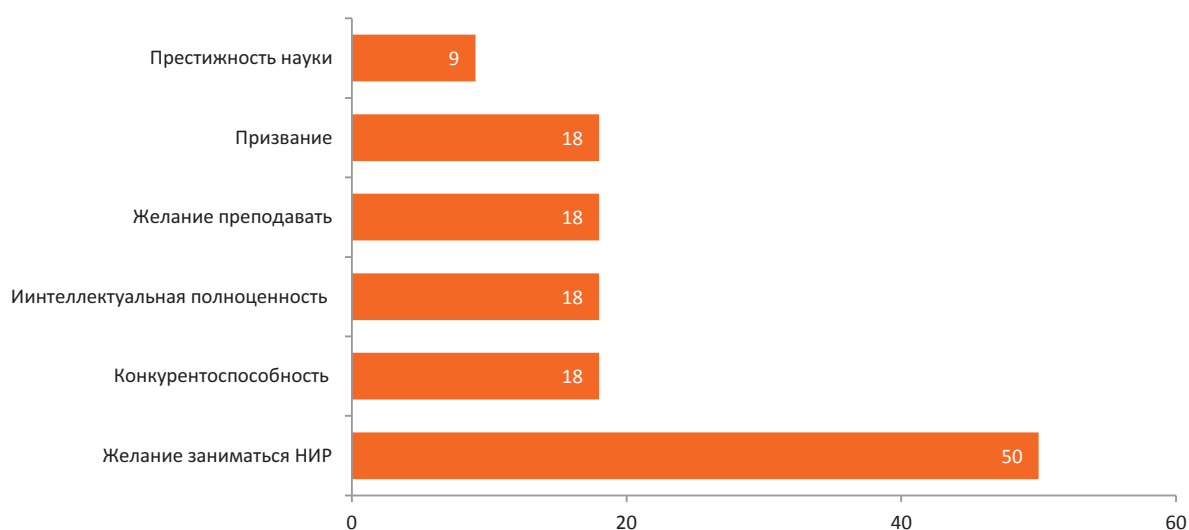


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Что побудило Вас поступить в аспирантуру ИСЭРТ РАН?», % от числа опрошенных

Анализ ожиданий аспирантов от профессиональной и учебной деятельности в ИСЭРТ РАН показал, что у 60% (6 чел.) опрошенных впечатления от неё полностью соответствуют тем представлениям, которые испытуемые имели ранее. Ещё 20% (2 чел.) ответили, что новый род деятельности скорее соответствует ожиданиям, чем не соответствует. Два аспиранта (20%; 2 чел.) отметили, что их ожидания в отношении учебной деятельности пока не совсем соответствуют личным прогнозируемым представлениям.

80% (8 чел.) респондентов удовлетворены содержанием своей трудовой и учебной деятельности, т. к. оно совпадает с их ожиданиями (рис. 3).

Результаты анкетирования показали, что большинство опрошенных (80%; 8 чел.) полностью владеют информацией

о внутренних правилах ИСЭРТ РАН, а 20% (2 чел.) считают, что пока они знакомы с ними только частично (рис. 4).

Показательным является тот факт, что все аспиранты первого курса (100%; 10 чел.) имеют чёткое понимание целей и задач своей трудовой и учебной деятельности. Это может свидетельствовать о том, что между молодыми аспирантами и их кураторами установлены эффективные сотруднические отношения, позволяющие продуктивно осваивать содержание своей новой деятельности.

Данные опроса свидетельствуют о том, что все испытуемые (100%; 10 чел.) справляются с рабочей нагрузкой в режиме трудового дня. В качестве обоснования были указаны следующие причины: рациональное распределение рабочего времени, чёткая формулировка поручений,

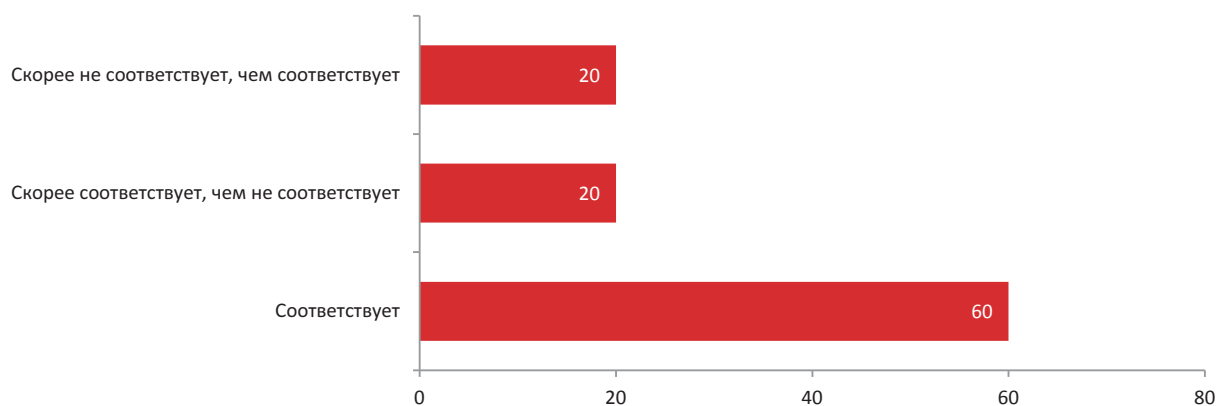


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Соответствует ли в целом профессиональная и учебная деятельность в ИСЭРТ РАН Вашим ожиданиям?», % от числа опрошенных

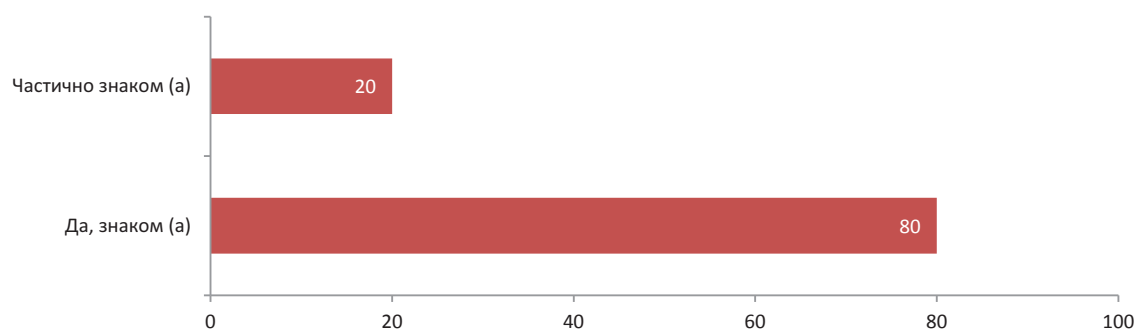


Рис. 4. Распределение ответов на вопрос «Знакомы ли Вы с внутренними правилами ИСЭРТ РАН?», % от числа опрошенных

высокий темп работы, помощь со стороны сотрудников ИСЭРТ РАН. Представленная совокупность ответов позволяет сделать вывод о том, что объём учебных и профессиональных обязанностей аспирантов-первокурсников соответствует их возможностям.

Таким образом, первый блок вопросов выявил, что аспиранты первого года обучения осознанно поступили в аспирантуру ИСЭРТ РАН и на начальном этапе достаточно успешно осваивают цели, задачи и содержание своей учебной и профессиональной деятельности.

Комфортно чувствуют себя на рабочем месте и не испытывают никаких отрицательных эмоций 90% (9 чел.) аспирантов. Только один респондент (10%; 1 чел.) чувствует частичный дискомфорт, причиной которого является новизна рабочего пространства (рис. 5).

80% (8 чел.) опрошенных характеризуют своё состояние как активное, рабо-

тоспособное, деятельное. В качестве факторов, влияющих на настроение, были отмечены атмосфера в коллективе, чёткий распорядок рабочего дня, желание получать знания и опыт, интерес к работе, степень нагрузки. В спокойном, ровном эмоциональном состоянии в течение рабочего дня находятся 20% (2 чел.) испытуемых.

Состояния, характеризующиеся равнодушием, расслабленностью, пассивностью и безучастностью, отмечены не были (рис. 6).

Анкетирование показало, что необходимую помощь при вхождении в новые учебный и рабочий процессы большинству аспирантов оказали коллеги (80%; 8 чел.), руководители отделов (50%; 5 чел.), родители (30%; 3 чел.), друзья (10%; 1 чел.; рис. 7). Распределение ответов даёт представление о том, что помощь молодым аспирантам при вхождении в новые условия труда и обучения со стороны коллег

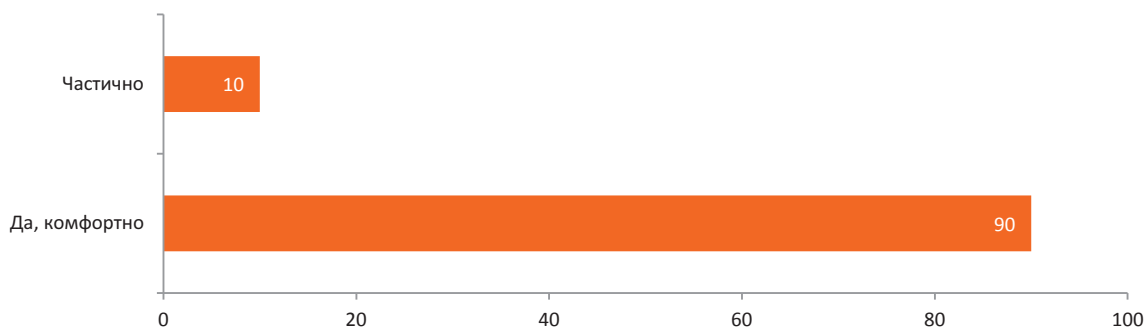


Рис. 5. Распределение ответов на вопрос «Комфортно ли Вы себя ощущаете на рабочем месте? Если нет, то в чем причина?», % от числа опрошенных

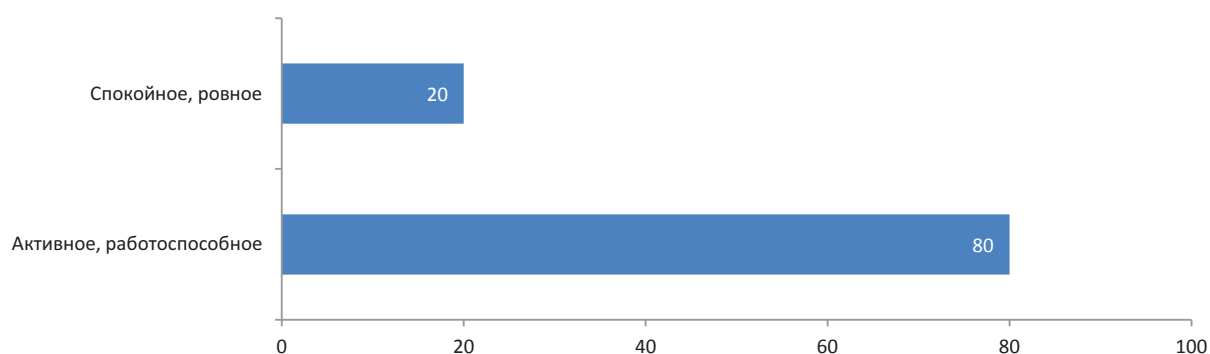


Рис. 6. Распределение ответов на вопрос «Укажите Ваше преобладающее настроение в течение рабочего дня», % от числа опрошенных

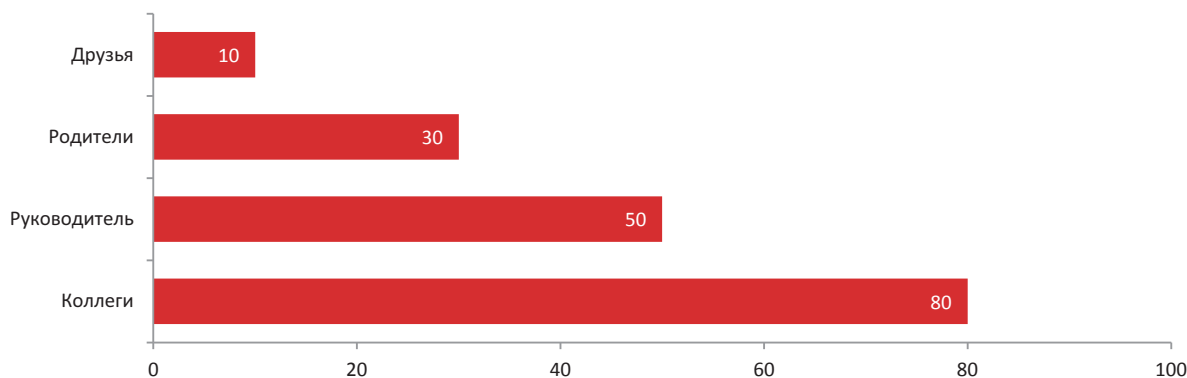


Рис. 7. Распределение ответов на вопрос «Кто оказал Вам самую необходимую помощь при вхождении в новые учебный и рабочий процессы?», % от числа опрошенных

и руководителей отделов была оказана в полном объёме, что положительно повлияло на адаптационный период первокурсников.

Опрошенными были отмечены мероприятия, оказавшие позитивное влияние на прохождение адаптационного периода, такие как «Посвящение в аспиранты», психологические развивающие занятия, творческие семинары, конференция «Молодые учёные – экономике региона», «Час аспиранта», научные семинары-дискуссии ИСЭРТ РАН, ознакомление с материалами прошлого года. Можно сделать вывод, что каждое из названных мероприятий в большей или меньшей степени положительно повлияло на установление коммуникационных связей между первокурсниками и коллективом ИСЭРТ РАН.

Таким образом, второй блок вопросов выявил, что аспиранты первого года обучения пребывают в активном, работоспособном состоянии на своих рабочих местах, что позволяет выполнять поставленные задачи в заданный срок, не испытывают дискомфорта на рабочем месте, активно посещают проводимые в ИСЭРТ РАН мероприятия и чувствуют поддержку со стороны руководителей и коллег в новом коллективе.

30% (3 чел.) опрошенных отметили, что на протяжении адаптационного периода они столкнулись с трудностями, касающимися содержания своей работы (овладение

большими объёмами информации, сложность в выборе темы диссертации и её обосновании, высокий темп работы). Такого рода трудности респонденты связывают прежде всего с тем, что научная деятельность стала для них новым видом деятельности и потребовала определённых временных затрат и усилий на её освоение. Других трудностей испытуемые не обозначили.

В качестве факторов, влияющих на эффективность и результативность учебной и профессиональной деятельности, 60% опрошенных (6 чел.) отмечают для себя:

- 1) условия труда;
- 2) возможность получать научные консультации и необходимую информацию.

На втором месте по значимости воздействующих факторов обозначены взаимоотношения в коллективе и возможность публиковать свои работы (50%; 5 чел.). 40% (4 чел.) отмечают такой фактор, как возможность принимать участие в конференциях и семинарах (рис. 8). Данное распределение ответов обусловлено тем, что на эффективность и результативность учебной и трудовой деятельности почти в равной степени влияют все представленные факторы.

Таким образом, материальным и психологическим компонентам трудовой и учебной деятельности следует уделять особое внимание, т. к. их качественная совокупность обеспечивает эффективность работы в целом.

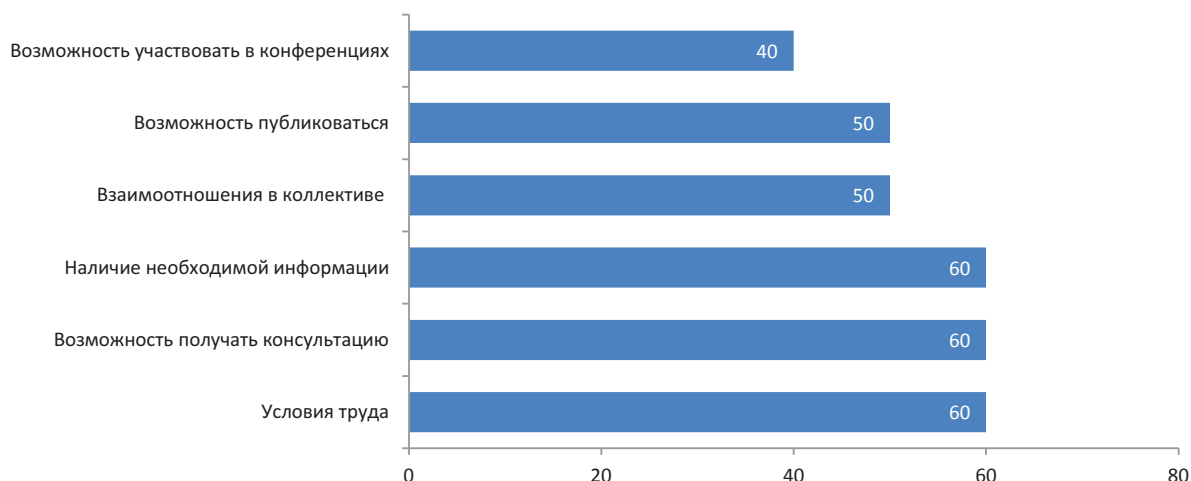


Рис. 8. Распределение ответов на вопрос «Что из перечисленного влияет на эффективность и результативность Вашей учебной и профессиональной деятельности?», % от числа опрошенных

Для более полноценного анализа полученных результатов данного исследования далее рассмотрим динамику ключевых показателей адаптированности аспирантов-первокурсников 2013/2014 года обучения по отношению к результатам прошлого года.

Сравнительный анализ полученных результатов диагностики 2013/2014 уч. г. и 2012/2013 уч. г. был осуществлён по четырём ключевым вопросам анкеты, которые наиболее чётко определяют степень адаптированности молодых аспирантов:

1. Что побудило Вас поступить в аспирантуру ИСЭРТ РАН?

2. Понимаете ли Вы, в чём состоит основное содержание Вашей работы?

3. Укажите Ваше преобладающее настроение в течение рабочего дня. Подумайте и напишите, что влияет на то или иное настроение.

4. Какие основные трудности возникли у Вас за период работы и учёбы в ИСЭРТ РАН?

При сравнении приоритетных мотивов поступления в аспирантуру ИСЭРТ РАН можно сделать вывод о том, что испытуемые 2013/2014 уч. г. прежде всего отмечают желание заниматься научно-исследовательской деятельностью (50%). Этот

показатель на 15% превышает показатель прошлого года (35%), что свидетельствует об осознанном подходе аспирантов к научной деятельности и желании развивать и усовершенствовать навыки в этом направлении. Что касается лидирующего мотива, то в прошлом году им стала конкурентоспособность на рынке труда (63%). Данный факт позволяет говорить о том, что испытуемые больше задумывались о перспективах своего профессионального становления в будущем (рис. 9).

Такого рода распределение мотивов поступления свидетельствует о том, что аспиранты 2014 года ориентируются на внутренние мотивы, обусловленные их желанием заниматься наукой, в то время как аспиранты прошлого года проявляли склонность к мотивам внешнего характера, нацеленным на будущую профессиональную самореализацию.

Показательным является тот факт, что большинство испытуемых в 2012/2013 – 2013/2014 уч. гг. имеют правильное представление о содержании своей деятельности, поставленных целях и задачах: 2012/2013 уч. г. – 73%; 2013/2014 уч. г. – 100% (рис. 10). Такое распределение говорит об активации работы кураторов аспирантуры НОЦ ИСЭРТ РАН, сотрудни-

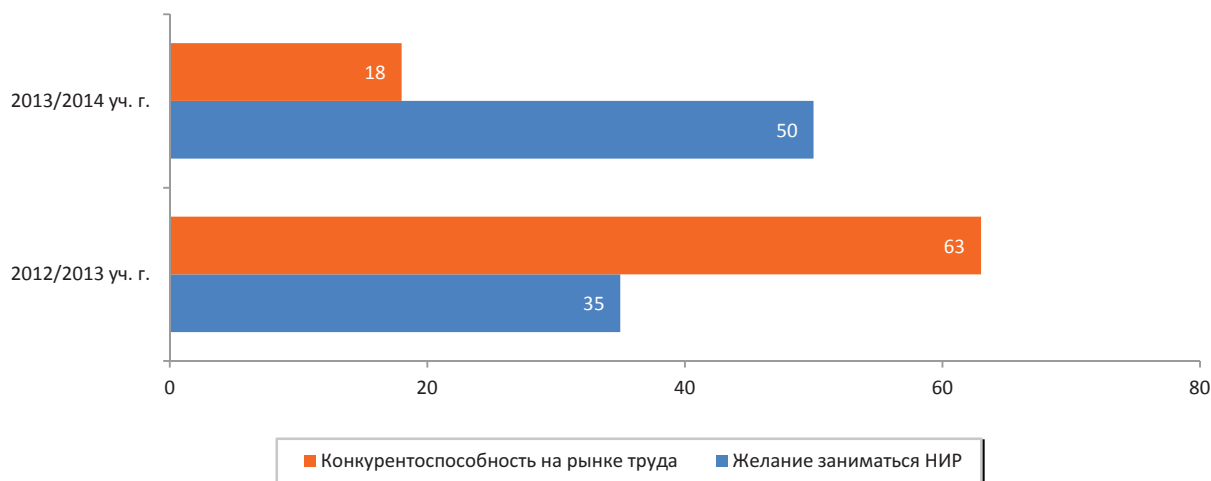


Рис. 9. Распределение ответов на вопрос «Что побудило Вас поступить в аспирантуру ИСЭРТ РАН?» в 2012/2013 – 2013/2014 уч. гг., % от числа опрошенных

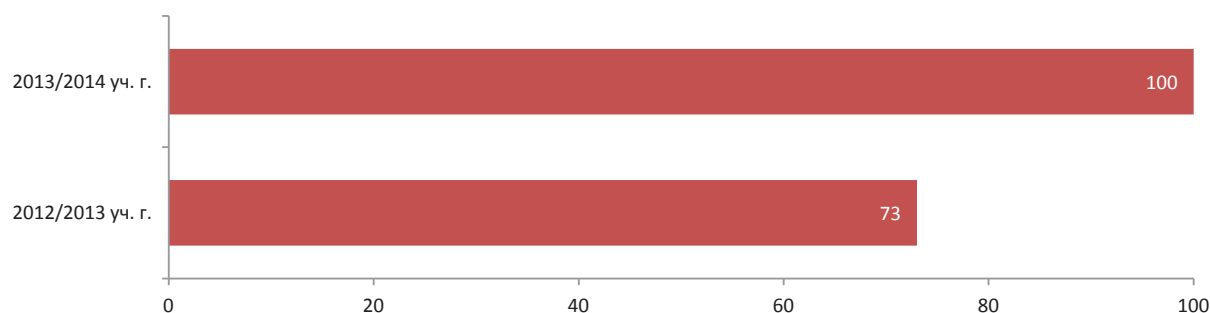


Рис. 10. Распределение ответов на вопрос «Понимаете ли Вы, в чём состоит основное содержание Вашей работы?» в 2012/2013 – 2013/2014 уч. гг.

ков ИСЭРТ РАН и руководителей отделов по введению аспирантов в учебный и трудовой процессы. Следует отметить, что в 2013/2014 уч. г. не было выявлено ни одного аспиранта, который бы только частично понимал функции выполняемой им трудовой и учебной деятельности.

Сравнительный анализ состояния, в котором испытуемые пребывают на рабочих местах, показал, что в 2012/2013 уч. г. в адаптационный период доминирующим являлось спокойное, ровное настроение (55%). В 2013/2014 уч. г. преобладающее состояние характеризуется респондентами как активное, работоспособное, деятельное (80%; рис. 11). Данное распределение свидетельствует о том, что адаптационный период аспирантов этого года протекал в более динамичном

режиме, требующем высокой скорости выполняемой работы, активного участия в проводимых мероприятиях.

Полученные результаты исследования проблемных ситуаций, с которыми испытуемые сталкиваются в адаптационный период, выявили, что весь спектр сложностей в 2012/2013 – 2013/2014 уч. гг. связан с отсутствием у молодых аспирантов опыта научного знания и новизной научной деятельности в целом.

Таким образом, сравнительный анализ определил положительную динамику в прохождении у молодых аспирантов адаптационного периода.

Подводя итог по результатам исследования адаптированности аспирантов первого года обучения, можно сделать следующие выводы:

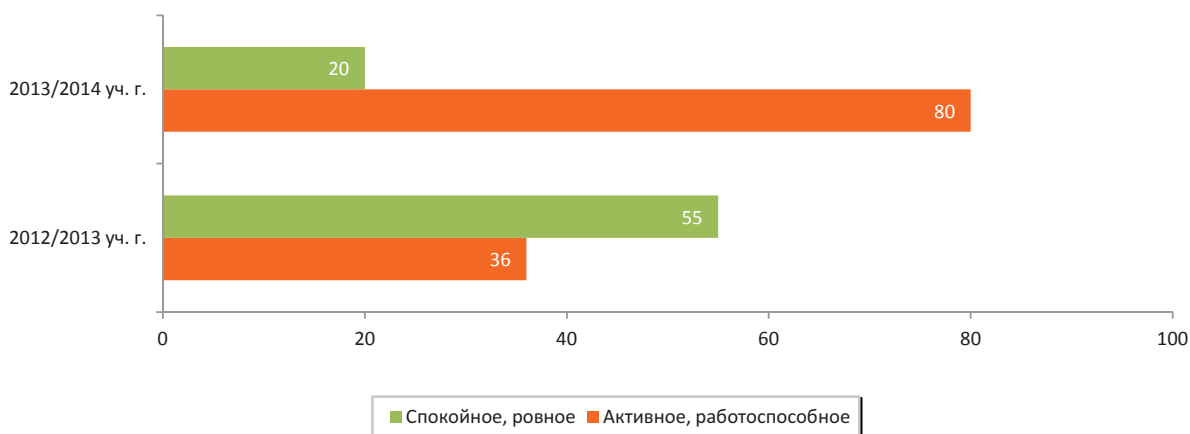


Рис. 11. Распределение ответов на вопрос «Укажите Ваше преобладающее настроение в течение рабочего дня» в 2012/2013 – 2013/2014 уч. гг., % от числа опрошенных

1. Аспиранты первого года обучения (2013/2014 уч. г.) осознанно поступили в аспирантуру ИСЭРТ РАН и на первоначальном адаптационном этапе имеют верное представление о содержании своей учебной и профессиональной деятельности, а также чётко осознают поставленные цели и задачи.

2. Большинство испытуемых пребывает в активном, работоспособном состоянии (80%; 8 чел.), осуществляя трудовую и учебную деятельность в ИСЭРТ РАН, испытывает положительное эмоциональное состояние на рабочих местах, так как ощущает поддержку со стороны коллег и руководителя, активно посещает проводимые мероприятия.

3. К основным трудностям были отнесены те моменты, которые связаны с отсутствием опыта в области научного знания, что в свою очередь является закономерным и исправимым по мере увеличения стажа работы и обучения в рамках ИСЭРТ РАН.

Положительным результатам прохождения аспирантами ИСЭРТ РАН адаптационного периода во многом способствовали мероприятия, организованные научно-образовательным центром (табл.).

4. Сравнительный анализ диагностик в 2012/2013 – 2013/2014 уч. гг. выявил рост показателей по значимым моментам в

период адаптации аспирантов первого года обучения, что позволяет прогнозировать положительную динамику в развитии их трудового и учебного потенциалов.

Результатами адаптационного периода аспирантов первого года обучения стали продуктивное освоение содержания профессиональной и учебной деятельности ИСЭРТ РАН, установление взаимоотношений с новым коллективом на основе сотрудничества, преодоление возникающих трудностей по мере накопления опыта. Это в свою очередь позволяет прогнозировать успешное становление аспирантов как научных сотрудников ИСЭРТ РАН.

Следует отметить, что адаптация личности в коллективе обуславливает его устойчивость и стабильность, повышает его сплочённость, что способствует улучшению морально-психологического климата, нормальному функционированию и развитию коллектива. Адаптированная личность приобретает такие полезные черты, как целеустремленность, осознание единства своих и коллективных интересов, активность в достижении целей коллектива и, как следствие, значительно большую продуктивность деятельности. Поэтому в современных условиях возрастает потребность в применении эффективных методов и технологий адаптации молодых сотрудников.

Таблица. Мероприятия, способствующие успешному прохождению адаптационного периода аспирантов первого года обучения в 2013/2014 уч. г.

№	Название мероприятия	Сроки проведения
1	Час аспиранта	Октябрь – декабрь (еженедельно)
2	Развивающие психологические занятия «Я – аспирант!» «Что такое эффективное планирование?» «Аспекты публичного выступления» «Дискуссия как способ овладения коммуникативными компетенциями»	Октябрь – ноябрь
3	Мероприятие по ознакомлению с материалами прошлого года	Октябрь – декабрь
4	«Посвящение в аспиранты – 2013»	31.10.2013 г.
5	Конференция «Молодые учёные – экономике региона»	19.12.2013 г.
6	Творческий семинар	Сентябрь – декабрь

В завершение необходимо отметить, что, для того чтобы практически развивать и совершенствовать адаптационную работу в организациях, необходимо и да-

лее исследовать проблему адаптации сотрудников в современных российских условиях, изучать возможность применения зарубежного опыта.

ЛИТЕРАТУРА

1. Володина, Н. А. Особенности адаптации разных категорий сотрудников [Текст] / Н. А. Володина // Справочник по управлению персоналом. – 2009. – № 3. – С. 52–57.
2. Калиновская, И. М. Адаптация молодого специалиста в новом коллективе [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.libsakh.ru/?div=express&hid=145>
3. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом [Текст] / А. Я. Кибанов / Учебник. – М. : Инфра, 2007.
4. Кулакова, А. Б. Основные направления социально-психологического сопровождения адаптационного периода аспирантов [Текст] / А. Б. Кулакова // Образование и наука: современное состояние и перспективы развития : сб. материалов Междунар. научн.-практ. конф., г. Тамбов. – Тамбов, 2013. – С. 75–76.
5. Кулакова, А. Б. Эмоциональное состояние как фактор успешности учебной и профессиональной деятельности обучающихся [Текст] / А. Б. Кулакова, И. А. Королева // Вопросы развития территории. – 2013. – № 4. – Режим доступа : <http://vtr.isert-ran.ru/?module=Articles&action=view&aid=2935>
6. Леонидова, Г. В. Генерация знаний талантливой молодёжи в интересах интеллектуализации человеческого капитала: методы и формы осуществления [Текст] / Г. В. Леонидова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2011. – № 1. – С. 90–100.
7. Попова, В. И. Социально-психологическое сопровождение школьников в образовательном процессе [Текст] / В. И. Попова, И. А. Королева // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2013. – № 6. – С. 76–81.
8. Сопоев, С. А. Адаптация молодых специалистов в современных российских организациях [Текст] : автореф. дис. ... к соц. наук: 44.00.04 / С. А. Сопоев. – М., 2013. – 133 с. – Режим доступа : <http://www.dissertcat.com/content/adaptatsiya-molodykh-spetsialistov-v-sovremennykh-rossiiskikh-organizatsiyakh#ixzz2qGCzszoc>
9. Шведова, Т. О. Справочник по управлению персоналом [Электронный ресурс] / Т. О. Шведова. – Режим доступа : <http://www.poranarabotu.ru/articleRubrik/article/1785/>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Кулакова Анна Борисовна – инженер-исследователь отдела исследований влияния интеграционных процессов в науке и образовании на территориальное развитие. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук. Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: coolepik@yandex.ru. Тел.: (8172) 59-78-10.

Фомина Жанна Васильевна – младший научный сотрудник отдела исследований влияния интеграционных процессов в науке и образовании на территориальное развитие. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук. Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького д. 56а. E-mail: vologdanoc@mail.ru. Тел.: (8172) 59-78-10.

© Kulakova A. B., Fomina Zh. V.

ASSESSMENT OF THE DEGREE OF YOUNG SCIENTISTS' ADAPTATION TO CONDITIONS OF LABOR AND LEARNING ACTIVITIES IN THE SCIENTIFIC INSTITUTION

The article considers the issue of research institutions graduates' adaptation to professional activities and substantiates the importance of psychological and pedagogical support in solving it. The authors analyze theoretical approaches to the definition of "adaptation".

The Institute of Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences teaches graduates at ISEDT RAS Research-and-Education Center of Economics and Information Technologies. The article describes the work directions, applied and implemented by the psychological-pedagogical support group of the Research-and-Education Center, such as diagnostic, developing and educating. It presents the results of diagnostics of first year graduates' adaptation in three aspects: identification of learning and professional activity motivation at the Institute of Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences; graduates' awareness of goals, objectives, content and conditions of work in general; assessment of the degree of graduates' emotional comfort in new work and learning conditions in the new team; estimation of difficulties that young graduate students face and study of factors, affecting the productivity of their labor and learning activities. The authors consider the results dynamics, compared to the indicators of previous years.

The article makes a conclusion that ISEDT RAS Research-and-Education Center has formed a productive system to support young specialists in professional and educational activities.

Adaptation, psychological-pedagogical support group, adaptation diagnostics, Research-and-Education Center.

REFERENCES

1. Volodina N. A. Osobennosti adaptatsii raznykh kategorii sotrudnikov [Specific Features of Adaptation of Different Categories of Employees]. *Spravochnik po upravleniyu personalom* [Guide to Personnel Management], 2009, no. 3, pp. 52–57.
2. Kalinovskaya I. M. *Adaptatsiya molodogo spetsialista v novom kollektive* [Adaptation of a Young Specialist in the New Team]. Available at: <http://www.libsakh.ru/?div=express&hid=145>
3. Kibanov A. Ya. *Osnovy upravleniya personalom: Uchebnik* [Foundations of Personnel Management: Textbook]. Moscow: Infra, 2007.
4. Kulakova A. B. Osnovnye napravleniya sotsial'no-psikhologicheskogo soprovozhdeniya adaptatsionnogo perioda aspirantov [Main directions of Graduate Students' Socio-Psychological Adaptation Period]. *Obrazovanie i nauka: sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya: sb. materialov mezhdunar. nauchn.-prakt. konf.* [Education and Science: Modern State and Development Prospects: Proceedings of the International Research-to-Practice Conference]. – Tambov, 2013, pp. 75–76.
5. Kulakova A. B., Koroleva I. A. Emotsional'noe sostoyanie kak faktor uspekhov uchebnoi i professional'noi deyatel'nosti obuchayushchikhsya [Emotional State as a Factor of Success of Learning and Professional Activity of Students]. *Voprosy razvitiya territorii* [Territorial Development Issues], 2013, no. 4. Available at: <http://vtr.isert-ran.ru/?module=Articles&action=view&aid=2935>

6. Leonidova G. V. Generatsiya znanii talantlivoi molodezhi v interesakh intellektualizatsii chelovecheskogo kapitala: metody i formy osushchestvleniya [Generation of talented youth's knowledge for the benefit of intellectualization of human capital: methods and forms of implementation]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast], 2011, no. 1, pp. 90–100.
7. Popova V. I., Koroleva I. A. Sotsial'no-psikhologicheskoe soprovozhdenie shkol'nikov v obrazovatel'nom protsesse [Pupils' Socio-Psychological Support in the Educational Process]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta* [Tomsk State Pedagogical University Bulletin], 2013, no. 6, pp. 76–81.
8. Sopoev S. A. *Adaptatsiya molodykh spetsialistov v sovremennykh rossiiskikh organizatsiyakh : avtoref. dis. ... k sots. nauk* [Adaptation of Young Specialists in Modern Russian Enterprises: Ph.D. in Sociology Dissertation Abstract]. Moscow, 2013. 133 p. Available at: <http://www.dissercat.com/content/adaptatsiya-molodykh-spetsialistov-v-sovremennykh-rossiiskikh-organizatsiyakh#ixzz2qGCczsoc>
9. Shvedova T. O. *Spravochnik po upravleniyu personalom* [Guide to Personnel Management]. Available at: <http://www.poranarabotu.ru/articleRubrik/article/1785>

INFORMATION ABOUT THE AUTORS

Kulakova Anna Borisovna – Research Engineer at the Department for the Studies of the Influence of Integration Processes in Science and Education on Territorial Development. Federal State-Financed Scientific Institution the Institute of Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russia. E-mail: coolepik@yandex.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.

Fomina Zhanna Vasil'evna – Junior Research Associate at the Department for the Studies of the Influence of Integration Processes in Science and Education on Territorial Development. Federal State-Financed Scientific Institution the Institute of Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russia. E-mail: vologdanoc@mail.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.