

Научная статья / Original research article
УДК 316.3
DOI:10.31660/1993-1824-2026-2-21-37
EDN: BBILVY



Социальная адаптация молодых работников нефтегазовых предприятий: социологический анализ

Р. Р. Аюпов, Л. М. Гайсина*

Уфимский государственный нефтяной технический университет, Уфа, Российская Федерация
**glmug@mail.ru*

Аннотация. Статья посвящена выявлению специфики и современного состояния процесса социальной адаптации молодых работников нефтегазовых предприятий. Нефтегазовая отрасль характеризуется специфическими условиями труда, высокой ответственностью, сложными технологическими процессами и корпоративной культурой, что предъявляет особые требования к молодым специалистам. В условиях стремительных изменений в экономике и на рынке труда, а также высокой конкуренции за квалифицированные кадры вопросы успешной социальной адаптации новых сотрудников приобретают особую значимость. Исследование базируется на результатах авторского социологического опроса, проведенного среди молодых работников нефтегазовых компаний в январе — марте 2026 г. Общее количество опрошенных — 300 человек. В статье рассмотрена потребность в программах социальной адаптации среди молодых работников нефтегазовых предприятий, выявлена специфика социальной адаптации новых работников в нефтегазовой отрасли, определена востребованность у молодых работников нефтегазовых предприятий различных составляющих и технологий социальной адаптации. Социальная адаптация молодых работников в нефтегазовой отрасли представляет собой, с одной стороны, интеграцию в коллектив и освоение корпоративных норм (52,3 %), а с другой — профессиональное становление и освоение обязанностей (39,9 %). Установлен высокий запрос у молодых работников на наставничество (36,6 % считают его важным элементом). Определено, что с учетом значимости межличностных отношений поддержка и передача неявных знаний остаются фундаментом социальной адаптации молодых специалистов, несмотря на технологическое развитие нефтегазовой отрасли.

Ключевые слова: социальная адаптация, молодые работники, нефтегазовая отрасль, социологический анализ, программа адаптации, наставничество

Для цитирования: Аюпов, Р. Р. Социальная адаптация молодых работников нефтегазовых предприятий: социологический анализ. Р. Р. Аюпов, Л. М. Гайсина. — [https://doi.org/ 10.31660/1993-1824-2026-2-21-37](https://doi.org/10.31660/1993-1824-2026-2-21-37) // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. — 2026. — № 2. — С. 21–37. — EDN: BBILVY

Social adaptation of young employees of oil and gas companies: a sociological analysis

Rishat R. Ayupov, Lyutsiya M. Gaisina*

Ufa State Petroleum Technological University, Ufa, Russian Federation
**glmug@mail.ru*

Abstract. The article deals with the specific features and current state of the social adaptation process among young workers in oil and gas companies. The oil and gas industry has special working conditions, great responsibility, complex technological processes, and a corporate culture. All of the above makes special demands on young specialists. As the economy and labor market are changing rapidly, and competition for highly

great responsibility, complex technological processes, and a corporate culture. All of the above makes special demands on young specialists. As the economy and labor market are changing rapidly, and competition for highly the successful adaptation of new hires has become particularly important. The study draws on the results of the authors' sociological survey conducted among young workers of oil and gas companies between January and March 2026. The total number of respondents was 300. The authors of this article examine the demand for social adaptation programs among young employees in oil and gas companies, identify the specific features of social adaptation for new workers in the industry, and determine the relevance of various adaptation components and technologies for young specialists. Social adaptation in the oil and gas industry includes, on the one hand, integration into the work collective and acceptance of corporate norms (52.3%), and, on the other hand, professional development and mastery of job responsibilities (39.9%). The researchers found a high demand for mentoring (36.6% of respondents consider that it is an important element). The study defined that, despite the technological development of the oil and gas industry, interpersonal relations, support, and the transfer of tacit knowledge remain the foundation of successful social adaptation for young specialists.

Keywords: social adaptation, young workers, oil and gas industry, sociological analysis, adaptation program, mentoring

For citation: Ayupov, R. R., Gaisina L. M. (2026). Social adaptation of young employees of oil and gas companies: a sociological analysis. *Proceedings of Higher Educational Institutions. Sociology. Economics. Politics*, (2), pp. 21-37. (In Russ.). <https://doi.org/10.31660/1993-1824-2026-2-21-37>

Введение

Нефтегазовая отрасль, являясь системообразующим элементом российской экономики, сталкивается с комплексом вызовов, требующих пересмотра традиционных подходов к управлению персоналом. Эффективность функционирования нефтегазовой отрасли напрямую зависит от качества человеческого капитала. В условиях высокой конкуренции за квалифицированные кадры и наметившегося дефицита молодых специалистов вопросы их успешной адаптации при трудоустройстве приобретают стратегическое значение [1]. Компании несут прямые экономические потери из-за высокой текучести персонала на начальном этапе работы, что делает социальную адаптацию не просто элементом кадровой работы с молодыми работниками, а инструментом управления эффективностью бизнеса [2].

Цель исследования — выявление специфики и современного состояния процесса социальной адаптации молодых работников в нефтегазовой отрасли.

Задачи исследования: определение потребности в программах социальной адаптации у молодых работников нефтегазовых предприятий; выявление специфики социальной адаптации новых работников в нефтегазовой отрасли; установление востребованности у молодых работников нефтегазовых предприятий различных составляющих и технологий социальной адаптации.

Объект исследования — молодые работники нефтегазовых компаний.

Предмет исследования — процесс социальной адаптации молодых специалистов в условиях нефтегазовой отрасли.

Термин «адаптация» впервые был введен в научный оборот в области физиологии немецким ученым Г. Аубертом в 1865 г. В дальнейшем это понятие стало использоваться в естественных науках для обозначения совокупности реакций живой систе-

мы, направленных на поддержание ее целостности и функциональной устойчивости при изменении внешних условий. В гуманитарных дисциплинах, в частности социологии и психологии, постепенно сформировалось самостоятельное направление — социальная адаптация, которое акцентирует внимание на приспособлении личности к условиям социальной среды и требованиям общества.

В социологической традиции вопросы социальной адаптации рассматривались в контексте взаимодействия индивида с социальной средой. Классики социологии, такие как Г. Зиммель, анализировали механизмы интеграции человека в общество через межличностные отношения и групповые процессы. М. Вебер исследовал социальные действия как основу адаптации, а Т. Парсонс разработал теорию социальных систем, где адаптация выступает одним из ключевых функциональных императивов. П. Сорокин уделял внимание социокультурной динамике, рассматривая адаптацию как процесс приспособления личности к изменяющимся культурным и социальным условиям [3].

Особое место в изучении адаптации занимают труды по социологии труда и управлению персоналом. Работы таких исследователей, как Э. Шейн и Р. Мертон, заложили фундамент для понимания адаптации как двустороннего процесса. С одной стороны, это усвоение индивидом норм, ценностей, традиций и правил поведения, принятых в организации. С другой — приспособление самой организации к новому сотруднику, его индивидуальным особенностям, потребностям и потенциалу. Такой подход позволяет рассматривать адаптацию не только как пассивное приспособление работника к среде, но и как активное изменение организационных процессов под влиянием новых членов коллектива.

В современной социологии труда социальная адаптация молодых работников на производстве рассматривается как многоуровневый процесс, включающий профессиональную, социально-психологическую и организационную составляющие. Особое значение этот процесс приобретает на предприятиях нефтегазового комплекса, где специфика труда, корпоративная культура и требования к безопасности предъявляют повышенные требования к молодым специалистам. Эффективная социальная адаптация способствует не только успешной интеграции молодежи в коллектив, но и формированию устойчивой профессиональной идентичности, лояльности к предприятию и отрасли в целом.

В современной науке отсутствует единое, общепринятое определение понятия «социальная адаптация». Несмотря на значительное количество исследований, посвященных этому феномену, исследователи по-разному трактуют его содержание и структуру. На это обращают внимание многие современные исследователи, в частности М. И. Ковалевская [4], И. В. Шишков [5], О. Н. Лихачева [6], А. В. Колпащикова [7], М. В. Цюхай [8], О. В. Бондаренко [9], И. Г. Юркова [10] и другие. Разнообразие подходов обусловлены сложностью и многогранностью самого явления, а также спецификой его проявления в различных профессиональных и социальных средах.

Нами под социальной адаптацией молодого работника понимается процесс, в ходе которого молодой работник включается в новую рабочую среду, принимает и осознает нормы и правила организации, устанавливает полезные социальные связи и постепенно достигает необходимой компетентности и уверенности в выполнении своих обязанностей.

Отсутствие в научном сообществе единого подхода к определению данного понятия подчеркивает сложность самого феномена и его зависимость от специфики различных профессиональных сфер и социальных условий. В связи с этим дальнейшее исследование социальной адаптации требует учета отраслевых особенностей, в частности — специфики нефтегазовых предприятий,

В публикациях, посвященных непосредственно нефтегазовому сектору, подчеркивается его уникальная специфика. В работах таких авторов, как В. А. Захарчук [11], Н. Э. Проскурова, Д. В. Антонов [12], А. Г. Николаев, Е. В. Путенихина [13], М. Н. Тарасов, Р. А. Галиахметов [14] отмечается, что адаптация здесь осложняется следующими факторами: высокий уровень ответственности и строгие требования к промышленной безопасности, сложные и опасные условия труда, работа в удаленных регионах и вахтовым методом, строгая иерархическая структура и особая корпоративная культура, необходимость постоянного повышения квалификации на фоне технологического обновления отрасли. Таким образом, совокупность этих факторов делает процесс социальной адаптации молодых работников на предприятиях нефтегазового комплекса многоаспектным и требующим комплексного подхода как со стороны самих сотрудников, так и со стороны руководства и кадровых служб.

Материалы и методы

Эмпирической основой статьи служат данные социологического опроса, проведенного среди молодых работников в нефтегазовой отрасли. Полевой этап опроса осуществлялся в январе — марте 2026 г. Категория опрошиваемых — молодые работники в возрасте 18–35 лет, трудоустроившиеся в нефтегазовую компанию в последние 3 года. Общее количество опрошенных — 300 человек.

Формирование выборочной совокупности осуществлялось с учетом отраслевых стандартов и демографических характеристик молодых работников нефтегазовых предприятий. Структура опрошенных по полу: 81,7 % мужчин и 18,3 % женщин, структура опрошенных по возрасту: 18–25 лет — 74 %, 26–35 лет — 26 %. Проведенная проверка структуры выборки по ключевым параметрам подтвердила ее соответствие данным отраслевой статистики, что обеспечивает репрезентативность результатов и позволяет распространять выводы на всю генеральную совокупность молодых специалистов, занятых в нефтегазовом секторе.

Опрос охватил молодых работников, имеющих стаж работы в нефтегазовых предприятиях до 3 лет. Это позволило получить актуальную информацию о прохождении молодыми работниками адаптационных процедур при устройстве

в нефтегазовые компании, а также выявить современные практики их интеграции в производственные коллективы и оценить их эффективность с точки зрения самих участников процесса.

Основным методом сбора эмпирических данных выступил анкетный опрос. Разработанный инструментарий был направлен на комплексное изучение субъективного восприятия молодыми работниками процесса профессиональной адаптации. В анкете нашли отражение вопросы, касающиеся значимости различных факторов и инструментов, способствующих успешной интеграции в коллектив и производственную среду. Такой подход обеспечил получение разносторонней информации о практиках социальной адаптации молодых работников в нефтегазовой отрасли.

Для анализа полученных данных применялись методы описательной статистики и частотного анализа.

Результаты и обсуждение

В современных условиях социальная адаптация перестает быть простой формальностью и становится важным стратегическим инструментом управления персоналом. Качество ее организации напрямую влияет на уровень текучести кадров, производительность труда и, как следствие, приносит компании ощутимую экономическую выгоду. Эмпирические данные, полученные в ходе социологического опроса, подтверждают высокую значимость этого процесса для молодых специалистов нефтегазовой отрасли. Подавляющее большинство респондентов — 83,6 % (суммарно по ответам «однозначно требуется» 50,3 % и «скорее требуется» 33,3 %) считают социальную адаптацию необходимой для новых работников (таблица).

Таблица. Потребность в социальной адаптации при трудоустройстве

Table. The need for social adaptation during employment

Как Вы считаете, в современных условиях требуется ли новым работникам при трудоустройстве социальная адаптация к условиям труда и трудовому коллективу?	Распределение ответов, в %
Однозначно требуется	50,3
Скорее требуется	33,3
Скорее не требуется	9,2
Точно не требуется	3,8
Затрудняюсь ответить	3,4

Это наглядно демонстрирует, что молодежь, приходящая на производство, хорошо осознает специфику нефтегазового сектора и понимает, что успешная карьера зависит не только от уровня профессиональных знаний, но и от способности быстро интегрироваться в коллектив, усвоить корпоративные нормы и ценности.

Доля скептически настроенных респондентов оказалась незначительной. Лишь 13 % опрошенных (суммарно 9,2 % по варианту «скорее не требуется» и 3,8 % по варианту «точно не требуется») сомневаются в важности этого процесса. Это свидетельствует о том, что в профессиональной среде нефтегазовых предприятий негативное или индифферентное отношение к программам адаптации не является распространенным явлением.

Таким образом, результаты исследования убедительно доказывают, что для молодых специалистов, начинающих свой путь в нефтегазовом секторе, социальная адаптация является не формальной процедурой, а важнейшим условием успешного профессионального старта. Она выступает фундаментом для формирования лояльности к компании, построения эффективной коммуникации в коллективе и дальнейшего карьерного роста.

Оценивая, что включает в себя социальная адаптация молодых работников на производстве, 52,3 % опрошенных отметили, что социальная адаптация — это процесс интеграции новых сотрудников в коллектив и освоение ими корпоративных норм и ценностей (рис. 1). Это говорит о том, что для молодых сотрудников важно не просто стать частью команды, но и разобраться в негласных правилах, традициях и культуре организации, чтобы чувствовать себя уверенно и комфортно на рабочем месте.

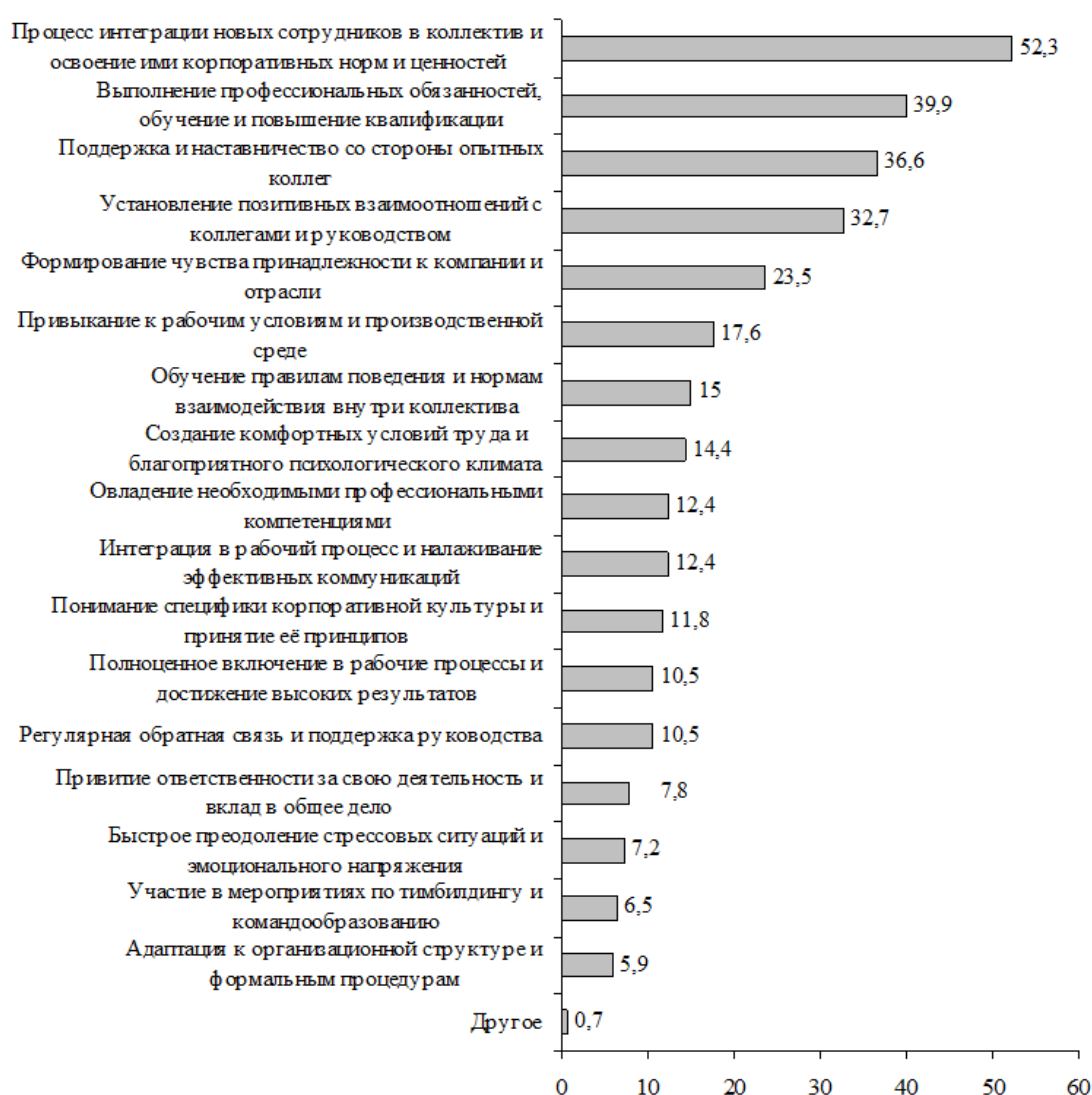


Рис. 1. Составляющие понятия «социальная адаптация молодых работников на производстве», % ответивших

Fig. 1. Components of the concept of "social adaptation of young workers in production", % of respondents

На втором месте по степени значимости в структуре социальной адаптации для молодых специалистов нефтегазовых предприятий оказалось освоение профессиональных обязанностей и повышение квалификации — этот аспект отметили 39,9 % респондентов. Согласно полученным данным процесс социальной адаптации тесно связан с профессиональным становлением. Для молодых работников принципиально важно не только успешно интегрироваться в коллектив, но и быстро овладеть необходимыми компетенциями, почувствовать уверенность в своих силах и увидеть реальные перспективы карьерного роста. Уверенность в профессиональной состоятельности становится фундаментом для формирования устойчивой трудовой мотивации и лояльности к компании.

Высокий уровень значимости респонденты придают и поддержке со стороны опытных коллег, а также институту наставничества — этот фактор выделили 36,6 % опрошенных. Это подчеркивает востребованность и эффективность системы менторства в нефтегазовой отрасли. Молодые специалисты демонстрируют выраженную готовность перенимать опыт у старших товарищей, обращаться за советом и практической помощью. Подобная поддержка не только способствует ускоренному освоению рабочих процессов, но и формирует у молодежи чувство защищенности, снижает уровень стресса на начальном этапе карьеры и помогает формированию позитивного отношения к корпоративной культуре [15, 16].

Таким образом, профессиональное развитие и наставничество служат основными элементами успешной адаптации, создавая синергетический эффект: сочетание новых знаний, практического опыта и межличностной поддержки позволяет молодым работникам быстрее стать полноценными и эффективными членами производственного коллектива.

Помимо ключевых факторов, связанных с профессиональным развитием и наставничеством, молодые специалисты нефтегазовых предприятий выделяют и другие значимые аспекты адаптации. Особое внимание респонденты уделяют установлению доброжелательных, доверительных отношений с коллегами и руководством — этот фактор выбрали 32,7 % опрошенных. Для молодежи крайне важно ощущать себя частью сплоченного коллектива, где царит атмосфера взаимопомощи и открытого диалога. Не менее значимым является формирование чувства принадлежности к компании и отрасли в целом (23,5 %), что способствует развитию профессиональной идентичности и лояльности. Также молодые работники отмечают важность привыкания к специфическим условиям труда и производственной среде (17,6 %), что включает как освоение техники безопасности, так и адаптацию к графику, корпоративным традициям и особенностям быта на производстве.

В то же время формальные, регламентированные процедуры адаптации воспринимаются респондентами как менее приоритетные. Так, обучение правилам внутреннего распорядка и стандартам поведения считают важным лишь 15,0 % участников опроса. Про-

цессы непосредственной интеграции в рабочий процесс (12,4 %) и ознакомления с корпоративной культурой (11,8 %) также уступают по значимости неформальным аспектам.

Такое распределение акцентов свидетельствует о том, что для молодых специалистов нефтегазовой отрасли определяющую роль играет не столько формальное следование процедурам, сколько живое человеческое общение, реальная поддержка со стороны коллектива и возможность быстро почувствовать себя «своим» в новом окружении. Неформальные каналы коммуникации и практическая помощь коллег оказываются гораздо более эффективным инструментом адаптации, чем стандартные инструкции и ознакомительные мероприятия. Это говорит о необходимости для предприятий уделять больше внимания развитию командного духа, системам неформального наставничества и созданию благоприятного психологического климата в коллективах.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что успешная социальная адаптация молодых специалистов на производственных предприятиях нефтегазового комплекса требует реализации комплексного, многоаспектного подхода. Результаты опроса убедительно демонстрируют, что эффективность интеграции новых сотрудников определяется не только уровнем их профессиональной подготовки, но и целым рядом социально-психологических и организационных факторов.

Для успешной адаптации в первую очередь, необходимо целенаправленно формировать благоприятный психологический климат в коллективе. Создание атмосферы взаимного уважения, доверия и открытости способствует снижению уровня стресса у молодых работников, ускоряет их привыкание к новым условиям и стимулирует активное взаимодействие с коллегами. Не менее важную роль играют развитие и институционализация системы наставничества. Передача практического опыта от старших коллег, их поддержка и консультативная помощь являются для молодежи ключевым ресурсом, позволяющим быстрее освоить сложные производственные задачи и почувствовать свою значимость для компании.

Кроме того, результаты подчеркивают важность целенаправленной работы по формированию корпоративной идентичности. Молодые специалисты стремятся не просто выполнять свои должностные обязанности, но и ощущать себя частью единого профессионального сообщества, разделять его ценности и цели. Это напрямую влияет на их лояльность к предприятию и мотивацию к долгосрочной работе.

Таким образом, внедрение комплексного подхода к адаптации, сочетающего развитие профессиональных компетенций с мерами по улучшению социально-психологической обстановки и укреплению корпоративной культуры, позволяет не только ускорить процесс вхождения нового сотрудника в должность. Это стратегически важный инструмент управления персоналом, который способствует снижению текучести кадров среди молодежи, формированию стабильного и мотивированного трудового коллектива и, как следствие, повышению общей эффективности производственной деятельности предприятия.

Результаты опроса, представленные на рисунке 2, показывают, что успешная адаптация молодых работников в нефтегазовой отрасли требует комплексного подхода, который включает профессиональные, психологические и организационные аспекты работы.

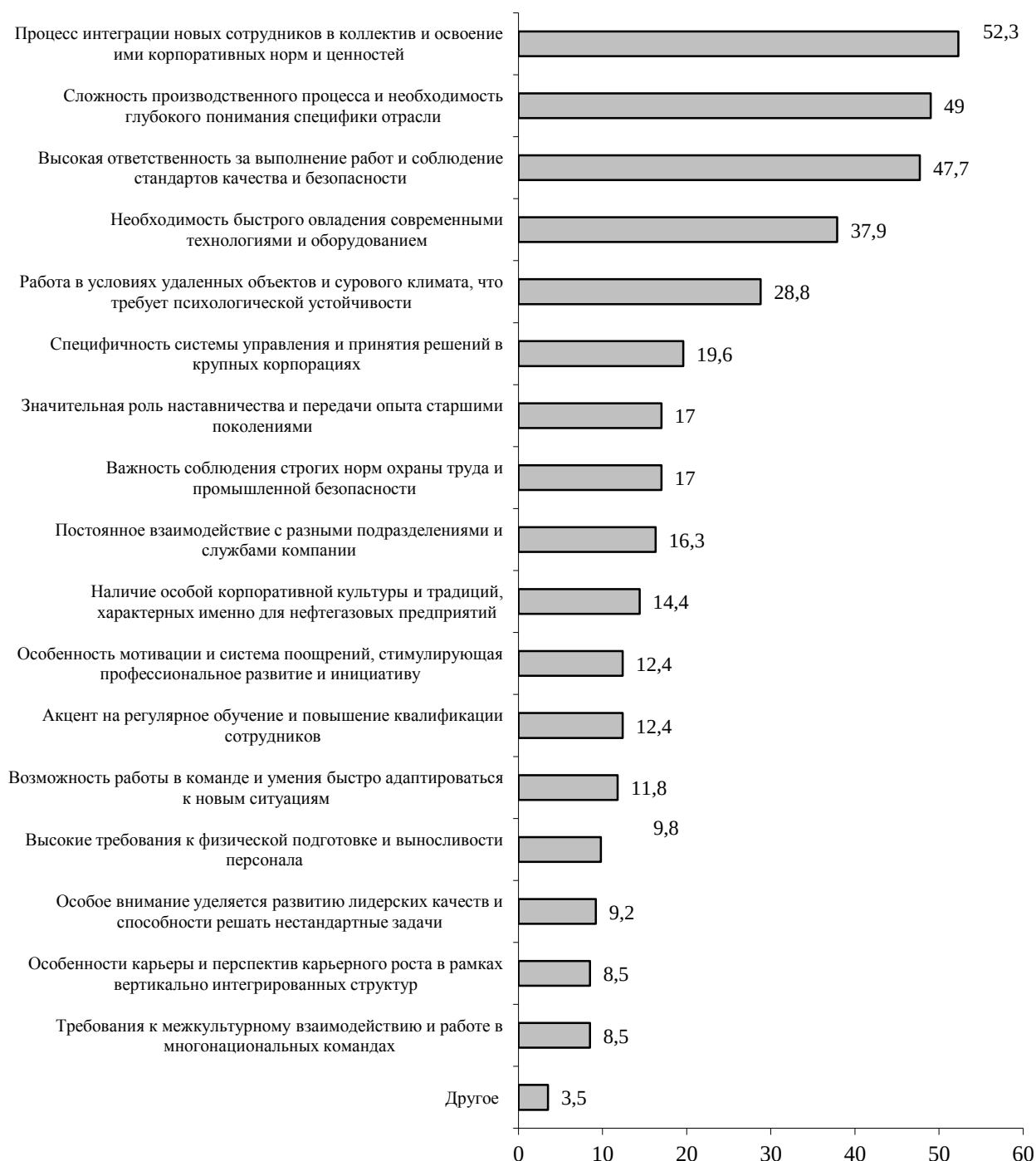


Рис. 2. Специфика социальной адаптации новых работников в нефтегазовой компании, % ответивших

Fig. 2. Specifics features of social adaptation of new workers in an oil and gas company, % of respondents

Анализ полученных данных позволяет выделить несколько ключевых блоков факторов, определяющих специфику и успешность социальной адаптации молодых специалистов в нефтегазовой отрасли.

1. Профессионально-техническая составляющая процесса социальной адаптации.

В основе процесса адаптации лежит необходимость освоения сложной производственной среды. Для почти половины молодых работников (49,0 %) первостепенное значение имеет глубокое понимание технологических процессов. Работа в нефтегазовом секторе требует не формального механического выполнения инструкций, а осознания своей роли в единой производственной цепочке — от добычи сырья до его переработки и сбыта.

Особое место в структуре адаптации молодых специалистов нефтегазовой отрасли занимает формирование высокой личной ответственности за соблюдение стандартов качества и норм промышленной безопасности. Этот аспект отметили 47,7 % респондентов, что обусловлено спецификой отрасли, где цена профессиональной ошибки чрезвычайно высока. В условиях потенциально опасных производств ответственность перестает быть просто формальным требованием и становится фундаментальным элементом корпоративной культуры. Для нового сотрудника это означает не только знание инструкций, но и глубокое понимание того, что его действия напрямую влияют на безопасность коллег, сохранность дорогостоящего оборудования и обеспечение экологических нормативов.

Деятельность в нефтегазовом секторе носит ярко выраженный системный и взаимосвязанный характер. Ошибка одного работника способна привести к остановке всей технологической цепочки, возникновению аварийных ситуаций и созданию прямой угрозы жизни людей. Именно поэтому процесс адаптации здесь выходит далеко за рамки обучения техническим навыкам. Ключевой задачей становится формирование у молодого специалиста особого типа мышления — перехода от простой исполнительности к осознанной, проактивной ответственности. Сотрудник должен уметь видеть свою роль в общем производственном процессе, понимать причинно-следственные связи своих действий и предвидеть возможные последствия для всего предприятия.

Наряду с этим важнейшим требованием к персоналу становится способность к быстрому освоению современных технологий и сложного оборудования (37,9 %). Это отражает высокий темп инновационного развития отрасли, которая сегодня переживает масштабную трансформацию. Цифровизация производственных процессов, ужесточение экологических стандартов и внедрение передовых технологических решений кардинально меняют облик современного нефтегазового комплекса. В этих условиях от молодых работников требуется не только прочный фундамент профильных знаний, но и развитые навыки непрерывного обучения, умение работать с большими массивами данных и гибко адаптироваться к постоянно меняющимся условиям производства.

2. Организационно-психологическая составляющая процесса социальной адаптации.

Помимо профессиональных вызовов, значительную роль в процессе социальной адаптации молодых специалистов играют организационно-психологические условия труда.

Специфика нефтегазовой отрасли — работа на удаленных объектах, в суровом климате, строгая иерархия и повышенная ответственность за промышленную безопасность — формирует особые психологические и социальные вызовы. Молодые специалисты уже в первые годы сталкиваются с высоким уровнем стресса и риском профессионального выгорания.

Работа вахтовым методом и проживание в замкнутом коллективе (этот фактор отметили 28,8 % опрошенных) требуют от сотрудника не только профессиональной подготовки, но и развитой психологической устойчивости, умения выстраивать отношения в ограниченном пространстве и справляться с изоляцией.

Дополнительные сложности с социальной адаптацией молодых работников в нефтегазовой отрасли связаны с общей системой управления, характерной для крупных нефтегазовых корпораций. На эту сложность указали 19,6 % участников опроса. Новичкам необходимо в сжатые сроки разобраться в многоуровневой иерархии, освоить формальные регламенты и, что не менее важно, научиться ориентироваться в неформальных каналах коммуникации и понимать механизмы принятия решений. Такая среда может вызывать у молодых сотрудников чувство растерянности и замедлять их профессиональное становление.

Эффективное преодоление этих трудностей напрямую зависит от слаженной работы механизмов социальной адаптации. В этом контексте ключевую роль играет институт наставничества. Опытный наставник выступает не просто как учитель, но и как проводник в сложной корпоративной структуре. Таким образом, наставничество становится стратегическим инструментом, который позволяет не только передать профессиональные знания, но и обеспечить необходимую психологическую и организационную поддержку на самом уязвимом начальном этапе карьеры. Это помогает молодому специалисту быстрее обрести уверенность, снизить уровень стресса и стать полноценным членом команды.

Анализ результатов производственного опроса показывает, что большинство молодых специалистов нефтегазовых компаний проходят на предприятиях программы первичной социальной адаптации. При этом изучение структуры используемых инструментов выявляет двойственную картину: с одной стороны, наблюдается устойчивое доминирование традиционных, проверенных временем методов, а с другой — становятся очевидны перспективные зоны для дальнейшего развития и модернизации адаптационных практик.

Безусловным лидером среди применяемых технологий является институт наставничества. Его эффективность подтверждается тем, что более половины опрошенных молодых специалистов (52,9 %) отметили его применение в своей компании. В условиях высокой сложности производственных процессов, строгих регламентов промышленной безопасности и уникальности корпоративной среды именно личный пример и консультации опытного коллеги служат надежным механизмом передачи неявных знаний, профессиональных тонкостей и негласных правил поведения.

На втором месте по распространенности находятся корпоративные обучающие программы и тренинги (37,9 %). Это свидетельствует о наличии в отрасли системного подхода

к формированию у новичков базовых профессиональных компетенций и теоретической базы, необходимой для безопасной и эффективной работы.

В числе других активно применяемых технологий адаптации респонденты называют систему регулярной оценки работы и предоставления обратной связи (26,8 %), что позволяет новичку своевременно корректировать свои действия. Важную роль играют командообразующие мероприятия (25,5 %), направленные на сплочение коллектива и неформальное общение. Для поддержания высокой мотивации используются системы поощрений (25,5 %). В то же время формализованные программы адаптации, предполагающие четко регламентированный план введения в должность, применяются реже — на них указали лишь 19,6 % участников опроса (рис. 3).



Рис. 3. Технологии социальной адаптации молодых работников, которые используются в нефтегазовых компаниях, % ответивших

Fig. 3. Technologies of social adaptation of young workers used in oil and gas companies, % of respondents

Вместе с тем результаты исследования обнаруживают значительный потенциал для повышения эффективности действующих практик социальной адаптации. Анализ показывает, что большинство компаний нефтегазового сектора отличается недостаточным уровнем внедрения современных цифровых инструментов для социальной адаптации молодых работников — их используют менее 10 % опрошенных предприятий. Аналогичная ситуация наблюдается и с формализованными программами адаптации, которые внедрены лишь в 19,6 % случаев.

Для молодых работников, выросших в цифровой среде, отсутствие современных онлайн-сервисов, мобильных приложений и структурированных образовательных платформ является существенным недостатком в работе. Игнорирование этих ожиданий может привести к снижению лояльности молодежи уже на начальном этапе карьеры и создать ложное впечатление о низкой инновационности компании, что негативно сказывается на ее HR-бренде в конкурентной борьбе за таланты.

Для повышения эффективности компаниям требуется не отказ от наставничества, а его интеграция в единую цифровую экосистему адаптации. Это позволит сохранить ценность личного опыта, обеспечив при этом прозрачность, управляемость и соответствие ожиданиям нового поколения сотрудников.

Выводы

Проведенное исследование позволяет сформулировать ряд ключевых выводов, характеризующих специфику и современное состояние процесса социальной адаптации молодых специалистов в нефтегазовой отрасли.

- Подавляющее большинство молодых работников (83,6 %) признают социальную адаптацию не формальностью, а жизненно важным условием успешного старта в профессии и построения карьеры в отрасли. Это свидетельствует о зрелом подходе нового поколения молодых работников к построению карьеры в сложной производственной среде.
- Для молодых сотрудников нефтегазовых предприятий социальная адаптация — двуединый процесс. С одной стороны, это интеграция в коллектив и освоение корпоративных норм (52,3 %), с другой — профессиональное становление и освоение обязанностей (39,9 %). Успех зависит от баланса этих двух составляющих.
- Специфика отрасли (сложные технологии, строгие требования к безопасности, работа в удаленных регионах и жесткая иерархия) формирует комплексные вызовы, для преодоления которых необходимы не только профессиональные, но и организационно-психологические меры.

Исследование показало, что нефтегазовый сектор обладает выраженной спецификой, определяющей сложность адаптационных процессов. Это среда с высокими рисками, сложной технологической цепочкой и консервативной корпоративной куль-

турой. Успешная интеграция нового сотрудника здесь невозможна без формирования у него чувства глубокой ответственности за безопасность и качество работы.

Успешная социальная адаптация молодых работников в нефтегазовой отрасли невозможна без комплексного подхода, учитывающего специфику производства и современные требования к управлению персоналом. Она невозможна без одновременного развития профессиональных компетенций (*hard skills*) и личностных качеств (*soft skills*), а также психологической устойчивости. Этот процесс должен рассматриваться не как формальная процедура, а как стратегический инструмент, напрямую влияющий на эффективность бизнеса и его кадровую безопасность.

Особую остроту проблеме придает смена поколений на рынке труда. Новое поколение специалистов приходит в отрасль с иными ценностными ориентирами и карьерными ожиданиями. Молодые сотрудники нацелены на быстрое профессиональное развитие, прозрачные карьерные траектории, комфортную корпоративную среду и использование современных технологий. Несоответствие этих ожиданий реальным условиям труда на производстве часто приводит к разочарованию и уходу из отрасли наиболее перспективных и мотивированных кадров уже на начальном этапе карьеры.

Результаты исследования могут быть использованы службами по управлению персоналом нефтегазовых предприятий для разработки и совершенствования программ социальной адаптации молодых работников. На основании эмпирических данных и анализа отраслевой специфики предлагаются следующие направления работы.

1. Развитие института наставничества для молодых работников. Значительная часть молодых сотрудников (36,6 %) рассматривает наставничество как ключевой элемент успешной адаптации. Рекомендуется внедрение формализованных программ менторства, закрепление за новичками опытных работников, организация регулярных встреч и обмена профессиональным опытом.

2. Формирование корпоративной идентичности (для 23,5 % опрошенных важно чувство принадлежности к компании и отрасли). Целесообразно проводить вводные семинары, развивать корпоративные традиции, использовать символику, транслировать истории успеха и ценности предприятия.

3. Расширение командообразующих практик и мероприятий (доверительные отношения с коллегами как значимый фактор адаптации выделяют 32,7 % опрошенных). Рекомендуется активнее внедрять совместные мероприятия, развивать неформальные каналы коммуникации, создавать условия для открытого диалога и поддержки в коллективе.

4. Совершенствование профессионального обучения (для 39,9 % молодых работников адаптация неразрывно связана с освоением профессиональных обязанностей и повышением квалификации). Следует развивать практические тренинги, а также внедрять системы регулярной обратной связи и оценки результатов.

5. Внедрение современных цифровых инструментов адаптации (менее 10 % участников опроса отмечают использование цифровых сервисов в процессе адаптации). Рекомендуется разрабатывать онлайн-платформы, мобильные приложения, электронные вводные и обучающие курсы для ускорения адаптации вновь принимаемых молодых работников.

Реализация предложенных рекомендаций позволит снизить уровень текучести кадров на начальном этапе работы, повысить вовлеченность, лояльность и профессиональную мотивацию молодых сотрудников в нефтегазовой отрасли.

Вклад авторов

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Authors' contributions

All authors contributed equally to the preparation of the manuscript.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interests. The authors declare no conflicts of interest.

Список источников

1. Никулин, А. Г. Трудовая адаптация молодых специалистов на рынке труда / А. Г. Никулин. – Текст : непосредственный // Труд и социальные отношения. – 2014. – Т. 25, № 7. – С. 129–136.
2. Брага, И. В. Проблемы адаптации и социализации молодых специалистов в российских компаниях / И. В. Брага, Е. С. Шолотонова. – <https://doi.org/10.17213/2312-6469-2024-5-95-104>. – Текст : непосредственный // Друкеровский вестник. – 2024. – № 5(61). – С. 95–104.
3. Лунева, О. В. Адаптация социальная / О. В. Лунева. – <https://doi.org/10.17805/zpu.2018.3.22>. – Текст : непосредственный // Знание. Понимание. Умение. – 2018. – № 3. – С. 240–247.
4. Ковалевская, М. И. Современные социологические подходы к пониманию социальной адаптации молодого специалиста / М. И. Ковалевская, М. В. Рыбакова. – Текст : непосредственный // Социально-гуманитарные знания. – 2025. – № 2. – С. 125–129.
5. Шишков, И. В. Уровневая дифференциация среды социальной адаптации молодых наемных работников / И. В. Шишков. – https://doi.org/10.52070/2500-347X_2023_2_851_113. – Текст : непосредственный // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. – 2023. – № 2(851). – С. 113–122.
6. Лихачева, О. Н. Теоретико-методологические аспекты исследования социально-профессиональной адаптации молодых специалистов сферы культуры / О. Н. Лихачева. – Текст : непосредственный // Вестник Тюменского государственного института культуры. – 2016. – № 2(6). – С. 204–207.
7. Колпащикова, А. В. Факторы социальной адаптации молодого специалиста / А. В. Колпащикова. – Текст : непосредственный // Человек. Социум. Общество. – 2023. – № 7. – С. 108–114.

8. Цюхай, М. В. Социально-психологические подходы к адаптации и их применение в социологических исследованиях трудовой адаптации / М. В. Цюхай. – Текст : непосредственный // Вестник Гродненского государственного университета имени Янки Купалы. Серия 5. Экономика. Социология. Биология. – 2016. – Т. 6, № 2. – С. 112–119.
9. Бондаренко, О. В. Социологическое исследование адаптации молодых специалистов из неполных и полных семей к профессиональной среде / О. В. Бондаренко. – Текст : непосредственный // Russian Economic Bulletin. – 2025. – Т. 8, № 1. – С. 21–27.
10. Юркова, И. Г. Социально-психологические проблемы адаптации молодых сотрудников / И. Г. Юркова, Е. М. Богушевич, М. Ю. Вялых. – Текст : непосредственный // Russian Economic Bulletin. – 2026. – Т. 9, № 1. – С. 215–220.
11. Захарчук, В. А. Проблемы производственной и социальной адаптации молодых специалистов на предприятиях западносибирского нефтегазового комплекса / В. А. Захарчук, М. Е. Мосолова. – Текст : непосредственный // Известия высших учебных заведений. Нефть и газ. – 1997. – № 6. – С. 198.
12. Проскурова, Н. Э. Направления совершенствования процесса адаптации молодых специалистов на предприятиях нефтегазовой отрасли (на примере ПАО «Татнефть») / Н. Э. Проскурова, Д. В. Антонов. – [https://doi.org/ 10.34755/IROK.2019.27.74.005](https://doi.org/10.34755/IROK.2019.27.74.005). – Текст : непосредственный // Наука: общество, экономика, право. – 2019. – № 4. – С. 277–284.
13. Николаев, А. Г. Поиск новых методов адаптации молодых специалистов в нефтяной промышленности / А. Г. Николаев, Е. В. Путенихина. – [https://doi.org/ 10.18411/trnio-02-2024-233](https://doi.org/10.18411/trnio-02-2024-233). – Текст : непосредственный // Тенденции развития науки и образования. – 2024. – № 106-4. – С. 210–213.
14. Тарасов, М. Н. Методы эффективной адаптации персонала, работающего вахтовым методом (на примере компании ООО "Weatherford") / М. Н. Тарасов, Р. А. Галиахметов. – <https://doi.org/10.22213/2618-9763-2021-3-54-58>. – Текст : непосредственный // Социально-экономическое управление : теория и практика. – 2021. – № 3(46). – С. 54–58.
15. Innovation and Investment Aspect Energy Transition to Renewable Energy Sources / L. M. Gaisina, I. L. Litvinenko, L. R. Magomaeva, M. M. Muradov. – Text: direct // SOCAR Proceedings. – Vol. 4. – P. 134–141.
16. Russian Energetic Industry Enterprises: Social Orientation of the Information Management / L. M. Gaisina, O. I. Kolesnikova, A. V. Medvedeva [et al.]. – Text: direct // Journal of Environmental Management and Tourism. – 2017. – Vol. 8. – Issue 5(21). – P. 1119–1131.

References

1. Nikulin, A. G. (2014). Trudovaya adaptaciya molodyh specialistov na rynke truda. Trud i social'nye otnosheniya, 25 (7), pp. 129-136. (In Russ.).
2. Braga, I. V. & Sholotonova, E. S. (2024). Problems of adaptation and socialization of young specialists in Russian companies. The Drucker Bulletin, 5(61), pp. 95-104. (In Russ.). <https://doi.org/10.17213/2312-6469-2024-5-95-104>
3. Luneva, O. V. (2018). Social adaptation. Knowledge. Understanding. Ability, (3), pp. 240-247. (In Russ.). <https://doi.org/10.17805/zpu.2018.3.22>
4. Kovalevskaya, M. I. & Rybakova, M. V. (2025) Modern sociological approaches to understanding the social adaptation of a young specialist. Social'no-gumanitarnye znaniya, (2), pp. 125-129. (In Russ.).
5. Shishkov, I. V. (2023). Layered differentiation of social adaptation environment for young employees. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Social Sciences, 2(851), pp. 113-122. (In Russ.). https://doi.org/10.52070/2500-347X_2023_2_851_113
6. Lihacheva, O. N. (2016). Teoretiko-metodologicheskie aspekty issledovaniya social'no-professional'noj adaptacii molodyh specialistov sfery kul'tury. Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo instituta kul'tury, (2), pp. 204-207. (In Russ.).
7. Kolpashchikova, A. V. (2023). Factors of social adaptation of a young specialist. Chelovek. Socium. Obshchestvo, (7), pp. 108-114. (In Russ.).

8. Tsukhaj, M. V. (2016). Social-psychological approaches for adaptation and their application in sociological researches of labour adaption. *Vesnik of Yanka Kupala state university of Grodno. Series 5. Economics. Sociology. Biology*, 6(2), pp. 112-119. (In Russ.).
9. Bondarenko, O. V. (2025). Sociological study of adaptation of young specialists from single-parent and complete families to the professional environment. *Russian Economic Bulletin*, 8 (1), pp. 21-27. (In Russ.).
10. Yurkova, I. G., Bogushevich, E. M. & Vyalyh, M. Yu. (2026). Socio-psychological problems of adaptation of young employees. *Russian Economic Bulletin*, 9(1), pp. 215-220. (In Russ.).
11. Zaharchuk, V. A. & Mosolova, M. E. (1997). Problems of production and social adaptation of young specialists at enterprises of the West Siberian oil and gas complex. *Oil and gas studies*, (6), p.198. (In Russ.).
12. Proskurova, N. E. & Antonov, D. V. (2019). Directions for improving the adaptation process of young specialists at oil and gas industry enterprises (using the example of PJSC Tatneft). *Science: society, economics, law*, (4), pp. 277-284. (In Russ.).
13. Nikolaev, A. G. & Putenikhina, E. V. (2024). Search for new methods of adaptation of young specialists in the oil industry. *Trends in the development of science and education*, 106(4), pp. 210-213. (In Russ.).
14. Tarasov, M. N. & Galiakhmetov, R. A. (2021). Methods for effective personnel adaptation, working by crafting method (on the example of the company “Weatherford” LLC). *Socio-economic management: theory and practice*, (3:46), pp. 54-58. (In Russ.). <https://doi.org/10.22213/2618-9763-2021-3-54-58>
15. Gaisina, L. M., Litvinenko, I. L., Magomaeva, L. R., & Muradov, M. M. (2022). Innovation and Investment Aspect Energy Transition to Renewable Energy Sources. *SOCAR Proceedings*; (4), pp. 134-141. (In English).
16. Gaisina, L. M., Kolesnikova, O. I., Medvedeva, A. V., Fayruzova, A. R., Efimenko, E. L., & Lopatina, E.V. (2017). Russian Energetic Industry Enterprises: Social Orientation of the Information Management. *Journal of Environmental Management and Tourism*, 8(5(21)), pp. 1119-1131. (In English).

Информация об авторах / Information about the authors

Аюпов Ришат Радмирович, аспирант кафедры социальных и политических коммуникаций, Уфимский государственный нефтяной технический университет, г. Уфа

Гайсина Люция Мугтабаровна, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры социальных и политических коммуникаций, Уфимский государственный нефтяной технический университет, г. Уфа, glmug@mail.ru, ORCID:<https://orcid.org/0000-0001-9199-1273>, Scopus Author ID: 57195339870, WoS-Researcher ID – AAF – 9573-2021

Rishat R. Ayupov, Postgraduate Student of the Department of Social and Political Communications, Ufa State Petroleum Technological University

Lyutsiya M. Gaisina, Doctor of Sociological Sciences, Associate Professor, Professor at the Department of Social and Political Communications, Ufa State Petroleum Technological University, glmug@mail.ru, ORCID:<https://orcid.org/0000-0001-9199-1273>, Scopus Author ID: 57195339870, WoS-Researcher ID – AAF – 9573-2021

Поступила в редакцию / Received 01.04.2026

Поступила после рецензирования / Revised 22.04.2026

Принята к публикации / Accepted 05.05.2026