

**Адаптация молодых социальных работников в учреждениях системы  
социальной защиты населения: региональный аспект**

*Денисенко Марина Сергеевна*

*Студент*

*Белгородский государственный университет, Социально-теологический факультет,  
Белгород, Россия*

*E-mail: violet.19@mail.ru*

В современных условиях успешное обеспечение конституционных прав граждан на достойный уровень жизни в значительной мере зависит от укомплектованности специалистами учреждений сферы социальной защиты. Согласно данным кадровых паспортов, средний возраст сотрудников социальных служб региона составляет 42,5 года для женщин (77% занятых в отрасли) и 45 лет для мужчин (23% занятых).

Молодые специалисты составляют незначительную часть сотрудников социальных служб (не более 15 % от общей численности), но от того, насколько безболезненно им удастся адаптироваться к условиям труда зависят перспективы развития сферы социального обслуживания в целом. На фоне не снижающегося уровня преступности, низкой правовой культуры людей, увеличения социальной напряженности в обществе формируются жизненные ценности молодых социальных работников, приступающих к профессиональной деятельности. Получение нового места работы, изменение привычных условий деятельности стимулирует работника, вызывает в нем желание проявить себя с лучшей стороны. Не получая возможностей самореализации в профессиональном и личностном плане, не видя перспектив развития, многие разочаровываются в своей профессии.

С экономической точки зрения, люди являются чрезвычайно дорогим ресурсом, следовательно, должны использоваться с максимальной эффективностью. Поэтому профессиональная адаптация молодых сотрудников является одним из важных этапов профессионального становления, содержанием которого является практическое освоение молодым сотрудником всех сторон труда, закрепление молодых сотрудников в коллективах [3].

Деятельность по эффективной профессиональной адаптации каждого молодого сотрудника, нуждающегося в помощи и поддержке со стороны руководителей, членов коллективов подразделений, наставников, психологов, по нашему мнению, должна быть направлена на создание ему наиболее благоприятных условий для успешного профессионального становления.

Главным условием принятия нового сотрудника коллективом выступает активность самого молодого сотрудника: ориентировочно-познавательная, межличностно-коммуникативная, творческая. Важно в этот период предоставить ему возможность проявить и развить гражданскую позицию. Для этого целесообразно осуществлять мероприятия организационно-педагогического, методического и психологического характера. Эти, указанные мероприятия направлены на то, чтобы:

- активизировать деятельность всех лиц, принимающих участие в работе с молодыми сотрудниками в период их адаптации;

- развивать собственную активность молодых сотрудников, те качества их личности, от которых в наибольшей мере зависит успешность адаптации;
- придать работе с молодыми сотрудниками системный, комплексный характер;
- усовершенствовать систему управления процессом адаптации;
- сформировать систему наиболее эффективных методов, направленных на ускорение адаптационных процессов;
- специализировать методики работы с молодыми сотрудниками по видам и этапам адаптации, с учетом индивидуальных трудностей адаптационного периода.

Главная роль в решении этих задач принадлежит руководителю структурного подразделения, от которого зависит создание устойчивого психологического климата, культура общения в коллективе, а также правильная организация и оценка служебной деятельности каждого молодого сотрудника.

Можно отметить большую роль наставников в этом процессе. При назначении наставника, следует руководствоваться определенными критериями. Самыми важными считаем: наличие авторитета у сотрудника в коллективе; склонность сотрудника к воспитательной работе; наличие большого стажа работы; наличие богатого жизненного опыта, желание самого сотрудника выполнять роль наставника.

Для совершенствования организации наставничества следует: практиковать материальное стимулирование сотрудников-наставников; использовать моральное стимулирование; предоставить специальное время для занятий со стажером; предоставить наставнику возможность работать вместе со стажером; ввести обязательный контроль над деятельностью стажера со стороны руководства.

Отсутствие, каких бы то ни было форм материального и морального поощрения наставничества отражает низкую социальную, прежде всего на уровне профессиональной группы, оценку этой деятельности. Такая ситуация сказывается на мотивации субъектов к деятельности и, следовательно, ее результативности.

Особое внимание нужно оказывать молодому сотруднику с целью быстрого и безболезненного вхождения в коллектив, а значит и его адаптации к выполнению служебных задач.

Индивидуальная работа с молодым специалистом в коллективе направлена на преодоление психологических трудностей, связанных:

- с несоответствием представлений о службе той реальной обстановке, которая его окружает;
- с несоответствием нравственно-волевых и деловых качеств личности молодого сотрудника требованиям, предъявляемым особенностями служебной деятельности и коллектива;
- с неразвитостью необходимых и часто специфичных навыков общения;
- с неумением строить уставные и внеслужебные отношения, устанавливать контакты с членами служебного коллектива;
- с отсутствием необходимых знаний, умений и навыков, влияющих на результативность профессиональной деятельности.

В целях успешной адаптации молодых сотрудников к условиям работы целесообразно проводить регулярные социологические опросы по всему спектру профессиональных, образовательных, материально-бытовых и иных проблем, с которыми они сталкиваются [1].

Результаты опросов, а также основанные на них методические разработки следует доводить до сведения не только руководителей, но и самих молодых сотрудников.

Специалистам по работе с кадрами следует иметь в виду низкие карьерные устремления вновь принятых сотрудников. Это нередко свидетельствует об отсутствии у большинства из них долгосрочных жизненных программ, а также устойчивой профессиональной самоидентификации. Молодые сотрудники в принципе готовы к переменам места работы, и, соответственно, стиля поведения. Хотя начинающие сотрудники отнюдь не склонны обольщаться личными перспективами, многие из них полагают, что главной причиной их ухода может стать нереализованность тех возможностей, которые социальная работа все же в состоянии им предоставить.

Мероприятия по закреплению молодых специалистов лучше всего начинать с определения для каждого вновь принимаемого работника направления развития внутриорганизационной карьеры. Внутриорганизационная карьера охватывает последовательную смену стадий роста работника в одной организации. Планирование карьеры позволяет сотрудникам видеть, какую должность они могут получить, если приобретут соответствующий положительный опыт при определенных исходных условиях. Они должны разрабатываться на основе тщательного анализа работы, так как обладают сильным мотивирующим действием, которое при неблагоприятных условиях может привести к серьезному разочарованию.

Развитие карьеры социального работника, т. е. переход от одного этапа к другому, регулируется потребностью организации и стремлением к этому самого работника. Но следует иметь в виду, что карьера должна быть управляемым процессом, а значит, плановым. При этом планирование, по возможности, должно быть долговременным и увязано с планами развития организации. В то же время планирование карьеры, являясь элементом планирования кадров, не может носить директивный характер, так как со временем могут меняться и человек (его интересы, ориентации и т. д.), и планы организации.

Карьера работника должна строиться исходя из ряда принципов ее развития. Это позволяет выделить основные элементы, этапы и особенности карьеры как процесса и учесть их в работе с человеком. В качестве основополагающих этапов следует положить такие принципы [2]:

- индивидуальность, что предполагает определенную избирательность при планировании развития карьеры, так как далеко не все руководители и специалисты могут удовлетворять предъявляемым требованиям (по способностям, возрасту, образовательному уровню и т.д.);

- заинтересованность организации и работника в развитии карьеры, что предполагает перспективное развитие производства, мотивацию на развитие карьеры и ряд других факторов;

- стимулирование (моральное и материальное) и материальное обеспечение, финансирование развития карьеры работника в планах организации;

- обязательность профессионального роста, что предполагает повышение квалификации, рост профессионализма (мастерства), соответствующее планирование и т. д.;

- социально-психологический комфорт и удовлетворенность, что обеспечивается социальным признанием, ростом материального благополучия и т. п. (при повышении в должности или категории и т. д.);

- объективность, что предполагает исключение влияния субъективных факторов со стороны руководителей, планирующих и контролирующих развитие карьеры.

При выявлении у социального работника мотивации на развитие карьеры (т. е. установки на продвижение, успех, самореализацию, признание и т. д.) целесообразно определить соответствие выраженности ряда личностных качеств (профессионально важных) требованиям, предъявляемым профессиональной деятельностью. Другими словами, следует оценить личностные качества и их соответствие критериям профессионализма и профессиональной пригодности методами психологической диагностики.

Одно из важнейших условий для увеличения мотивации – это предоставление творческой свободы и ощущения того, что в рамках организации ты можешь осуществить любые свои намерения – найти друзей-единомышленников, выполнить оригинальный проект, получить признанный в обществе успех.

Таким образом, мы рассмотрели общие вопросы стратегии адаптации молодых специалистов по социальной работе. Однако для того, чтобы выработать свою программу адаптации руководители должны найти свой собственный комплекс мер, которые лучше подойдут их коллективу с учетом специфики деятельности организации и решаемых ей профессиональных задач. Ясно одно – в настоящее время добиться успеха, игнорируя проблему адаптации персонала, нельзя. Осуществление программ адаптации молодых специалистов зачастую требует больших затрат, но эффект, который они могут принести, значительно больше. Поэтому для достижения наилучших результатов работы необходимо создать сотрудникам условия адаптации, чтобы они смогли увидеть перспективы профессионального развития в рамках организации.

### **Литература**

1. Володина Н.А. Оценка эффективности процесса адаптации // Справочник по управлению персоналом: журнал российской HR-практики. 2009. №5 С. 58–63.
2. Комаров Е.И., Войтенко А.И. Менеджмент социальной работы. М., 2001.
3. Соловьев В.Н. Адаптация молодого специалиста к профессиональной деятельности // Фундаментальные исследования. 2004. № 3. С. 82.