

**Разработка программы профессиональной адаптации молодых специалистов
в учреждении социального обслуживания населения**

Груздев Кирилл Андреевич

Студент (бакалавр)

Костромской государственной университет, Кострома, Россия

E-mail: k.gru2020@ya.ru

Молодому специалисту в учреждении социальной защиты населения приходится решать задачи по оказанию социальной помощи людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. Для осуществления этой деятельности ему необходимы не только сформированные профессиональные компетенции и качества, позволяющие ему эффективно реагировать и решать сложные обстоятельства, возникшие в его профессиональной деятельности, а также личностные и моральные качества, которые во многом определяют успешность выполнения им профессиональных обязанностей.

Молодыми специалистами, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона «О молодежной политике в Российской Федерации», являются граждане Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией [5].

Под профессиональной адаптацией понимается процесс становления равновесия в системе «человек - профессиональная среда», которое проявляется в эффективности и качестве труда, в удовлетворенности человеком процессом труда, его результатом, собой как профессионалом, взаимоотношениями в коллективе [1, С.166].

Несмотря на достаточное внимание к проблеме профессиональной адаптации в общей теории управления персоналом (А. Я. Кибанов, А. К. Маркова, Д. К. Захаров, Е. Г. Черникова, О. Г. Прохорова, Е. В. Михалкина, Л. С. Скачкова, И. П. Маличенко, Н. Н. Олимских, О. О. Тюрнина, Е. М. Казин, С. В. Рослякова и др.) исследований, связанных с профессиональной адаптацией, становлением, подготовкой специалистов социальной сферы не так много. Среди них можно выделить работы, посвященные адаптации социальных работников к профессиональной деятельности Е. Ю. Невельеон, педагогическому сопровождению профессиональной адаптации будущих социальных работников Е.В. Нехорошевой, реализации компетентностного подхода в подготовке социальных работников (И. А. Зимняя, Ю. В. Койнова, Л. В. Мардахаев, Н. И. Никитина, В. А. Слостенин, Л. И. Старовойтова). Также можно выделить труды А. Ж. Юревица, В. С. Аверьянова, О. В. Виноградова, Э.Б. Аваковой в контексте разработки социальных технологий и методов адаптации молодых специалистов в сфере социального обслуживания населения [3, 4].

Молодые специалисты сегодня являются перспективным кадровым ресурсом для организаций, но система построения управленческих программ в области социально-профессиональной адаптации с молодыми сотрудниками развита недостаточно и удовлетворяет развитию лишь некоторых элементов в структуре профессиональной социализации молодых специалистов.

По результатам проведенного нами на базе ОГБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов по г. Костроме» в 2021-2022гг. исследования, можно отметить, что основной проблемой для молодых специалистов является финансовая составляющая, где при первичном исследовании 60% респондентов высказали свое не

довольствие по данному показателю, а при вторичной диагностике 50%. Молодыми специалистами высокого оценивают технологию наставничества в процессе профессиональной адаптации, ими было отмечено, что большинство из них нуждаются в помощи наставника и своих коллег (2021 год - 60%, 2022 год - 50%). Определяя это тем, что есть ещё чему поучиться у более опытных специалистов. 30% (2021 год) и 40% (2022 год) опрошенных респондентов нуждались в помощи коллег и наставника в течении трех месяцев, в дальнейшем сами старались обходиться без помощи других специалистов.

Исходя из этого, в целях успешной профессиональной адаптации молодых специалистов ОГБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов по г. Костроме» нами была разработана программа по их сопровождению в адаптационный период.

В ходе реализации программы решаются следующие задачи:

- Оказать помощь молодому специалисту при адаптации в новом коллективе;
- Оказать практическую помощь.
- Обеспечить систему освоения методов и современных технологий в сфере социальной работы;
- Оказать помощь в самообразовательной работе;
- Создавать условия для саморазвития и самореализации;
- Оказывать психологическую поддержку;
- Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Программа по профессиональной адаптации молодых специалистов реализовывалась в течение 6 месяцев и была разделена на 3 этапа: организационный, преобразующий и заключительный.

Программа представляет собой комплекс мероприятий, направленных на адаптацию, совершенствование профессиональных компетенций работников и их мотивации с целью выполнения не только необходимых для работы обязанностей, но и новых функций для решения актуальных и перспективных задач организации. Все это должно содействовать личностному росту и увеличению вклада сотрудника в дела организации [2].

Источники и литература

- 1) Ушурова, Н. И., Мокшина, Н. Г. Адаптация молодых сотрудников и возможности управления этим процессом // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 26. С. 166-170.
- 2) Куликова, Е.А. Эффективное внутрифирменное обучение – основа профессионального развития персонала // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 1.
- 3) Красавина, Е.В., Забайкин, Ю.В., Харламов, М.Ф. Методы и технологии профессиональной адаптации молодых специалистов в учреждениях социальной защиты // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Т. 9. № 7-1. С. 181-188.
- 4) Петрова, Е.В. Мотивация к профессиональной деятельности молодых специалистов социальной сферы / Научное творчество молодежи как ресурс развития современного общества // Сборник статей по материалам XV Всероссийской научно-практической конференции молодых исследователей: в 2-х частях. Мининский университет. 2020. С. 44-46.
- 5) Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/