

ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УЧРЕЖДЕНИИ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Кузьменко Дарья Андреевна

студент, Амурский государственный университет, РФ, г. Благовещенск

Щека Наталья Юрьевна

научный руководитель, канд. социол. наук, Амурский государственный университет, РФ, г. Благовещенск

Актуальность выбранного для теоретического и эмпирического исследования вопроса связана с возросшими требованиями к личности молодого специалиста, сотрудника социальной сферы. Современного работодателя волнуют вопросы, связанные с особенностями личности профессионала и его качественными характеристиками. Помимо этого, эта категория специалистов является наиболее уязвимой группой населения на рынке труда и требует особого внимания на этапе послевузовской адаптации на рабочем месте.

Анализ кадровой ситуации в социальной сфере показывает, что в настоящее время процесс социальной адаптации недостаточно эффективен и сводится к формальному набору мер, который не соответствует современным требованиям и не подкрепляется необходимыми теоретическими знаниями. Работодатели порой не учитывают возрастные и статусные особенности молодых специалистов, а также считают, что по уровню знаний выпускники вузов, принятые на работу, уступают тем, кто уже работает [3].

Результаты социологических исследований показывают, что от 20% до 40% образовательных программ вузов не дают достаточно необходимого уровня набора компетенций для профессиональной деятельности молодого специалиста социальной сферы.

В свою очередь, социальная адаптация дает возможность молодому специалисту достичь профессиональной компетенции в течение достаточно непродолжительного времени, а также интегрироваться в кадровую и социальную структуру социального учреждения. Но следует отметить тот факт, что применяемое в научной и публицистической литературе понятие «молодой специалист» до сих пор не имеет нормативного правового обеспечения [2].

Таким образом, формирование кадровой среды в социальных учреждениях является важным вопросом, т.к. рост и развитие социального учреждения зависит от профессионально подготовленных молодых специалистов. Эти связи актуализируют проблемы социальной адаптации в социальном учреждении и поиска новых методов и технологий успешного решения проблем.

Для анализа социальной адаптации, в целях уточнения и операционализации эмпирически значимой информации, был проведен экспертный опрос молодых специалистов, сотрудников учреждения ГКО УСЗН г. Благовещенска и Благовещенского района.

На констатирующем этапе эксперимента, исследованием было опрошено двадцать молодых сотрудников учреждения, в данном случае – экспертов, в возрасте от двадцати двух лет до двадцати восьми лет. В социальном учреждении стаж работы у экспертов составлял менее пяти лет. По гендерному признаку 100% опрошенных экспертов составляли женщины. Анализ полученных данных, позволил сформулировать следующие основные выводы:

По мнению экспертов, проблема социальной адаптации молодых специалистов является актуальной на сегодняшний день, поскольку каждый год из высших учебных заведений выпускаются молодые специалисты, которые желают найти хорошую и престижную работу, но впоследствии сталкиваются с проблемой трудоустройства и адаптации к новым условиям (100%).

Анализ правовых документов показывает, что в настоящее время нет точного определения понятия «молодой специалист». Однако, по мнению экспертов (80%), молодой специалист – это человек, только что закончивший высшее образование и впервые поступающий на работу, возраст которого от 21–23 лет. Эксперты считают, что молодой специалист должен обладать такими чертами характера как: быстрая обучаемость (40%), лидерство (35%), доброжелательность, внимательность, инициативность, мобильность (25%), уважение, ответственность (10%). Молодой специалист не должен иметь такие черты характера как: неуверенность в себе (50%), грубость, безответственность, лень, несобранность (25%).

По мнению большинства экспертов, в силу возрастных и профессиональных характеристик молодого специалиста, личность испытывает трудности при трудоустройстве на работу и основными причинами, приводящими к дезадаптации молодых специалистов, являются: отсутствие опыта работы и определенного набора компетенций (85%), специфика работы и маленькая заработная плата (30%), нежелание сотрудников обучать молодого специалиста (10%).

Характеризуя, сложившиеся отношения с коллегами, респонденты положительно оценивают свои взаимоотношения с начальником отдела, с коллегами складываются хорошие отношения, где наблюдается полная доброжелательность и взаимопомощь. За успехи в работе оказываются следующие виды поощрений, которые для каждого эксперта по своей значимости важны: выдача премии (70%), объявление благодарности (35%), награждение грамотой (35%) и отражение в средствах массовой информации (15%).

Материалы исследования показали, что одним из важных факторов на начальном этапе социальной адаптации молодых специалистов является удовлетворенность выбранной профессией. По поводу удовлетворенности своей специальностью, положительный ответ дали (95%), лишь 5% экспертов ответили отрицательно.

В период испытательного срока в социальном учреждении большая часть опрошенных молодых специалистов испытывала недостаток в практических знаниях или ощущала несоответствие компетенций, полученных в вузе, реальным требованиям к выполнению работы. Эксперты (65%) в начале своей профессиональной деятельности, ощущали недостаток знаний, умений и навыков, поэтому им приходилось искать дополнительную подготовку в ходе рабочего процесса. Первоначальные представления о работе в социальном учреждении подтвердилось у 60% респондентов, 40% ответили, что ожидания не оправдались.

Данные результаты говорят о важности первоначальной профессиональной подготовки молодых специалистов к рабочему процессу еще в вузе. Такая подготовка играет важную роль в формировании у молодых специалистов адекватных социальных представлений о социально-профессиональной деятельности в социальном учреждении. Невысокий уровень социально-профессиональной подготовки выпускников вузов оказывает самое непосредственное влияние на продолжительность их социальной адаптации в социальном учреждении, а также на финансовые потери, выражающиеся во временных затратах на переподготовку [1]. Последнее подтверждается результатами ответа на вопрос «Был ли к вам прикреплен наставник, в первые месяцы вашей работы, в социальном учреждении?», на который эксперты дали положительный ответ.

При ответе на вопрос как реализуется социальная адаптация в социальном учреждении, и с помощью чего, ответы экспертов распределились следующим образом: социальная адаптация молодых специалистов регламентируется в виде технических учебных материалов, буклетов и регламентов (100%). Важную роль в процессе адаптации молодого специалиста играют опытные работники, начальник отдела и отдел кадров, которые помогают «новичку» успешно пройти социальную адаптацию на новом рабочем месте, знакомят его с законодательством, спецификой работы, а также на этапах испытательного срока

контролируют прием граждан.

Основными задачами социальной адаптации молодых специалистов являются создание условий для профессионального и личностного роста (80%), овладение полной информацией, необходимой для эффективной работы (65%), освоение норм и традиций корпоративной культуры социального учреждения и правил поведения внутреннего распорядка (55%), снижение уровня беспокойства и выстраивание схем взаимодействия с коллегами и начальником отдела (40%).

С точки зрения экспертов, основными функциями профессиональной адаптации молодых специалистов являются воспитательная (55%), организационная (70%) и просветительская (85%). Воспитательная функция – это привитие и углубление интереса к профессии. Организационная функция – это совершенствование профессионально важных личностных качеств. Просветительская функция – это формирование знаний, умений и навыков.

Следует отметить, что на профессиональную адаптацию в социальном учреждении влияет такой фактор как карьерный рост. Своевременное осведомление молодых специалистов об условиях труда и продвижения по карьерной лестнице, играет важную роль не только в самореализации личности молодого специалиста и его адаптации к трудовой деятельности. Он является тем механизмом, стимулирующим проявление у сотрудника инициативы к трудовой деятельности, саморазвитию и применение таких качеств как целеустремленность, развитая интуиция и творческое мышление.

Целью психофизиологической адаптации молодых специалистов в социальном учреждении является приспособление к новым физическим и психическим нагрузкам (100%), а целью организационной адаптации является привыкание к социальным ролям и статусу; освоение традиций, норм и правил социального учреждения (100%).

Таким образом, все виды социальной адаптации занимают важное место в системе социальной адаптации молодых специалистов. В свою очередь, эксперты считают, что в системе социальной защиты населения должно быть также уделено большое внимание профессиональной ориентации молодых специалистов (45%), системе вознаграждений (30%), разработки системы оплаты труда (30%) и разработку мер по предупреждению конфликтов (20%). По мнению экспертов (30%), чем быстрее и легче человек получит мотивацию в виде заработка, тем продуктивнее он будет работать. Это объясняется тем, что низкий уровень заработной платы работников отрицательно сказывается на психологическом состоянии и эффективности выполняемой работы.

Резюмируя выше сказанное, можно сделать вывод, что социальная адаптация проводится с каждым молодым специалистом. Эта деятельность включает в себя задачи, функции, и организационные мероприятия.

Недостатками в системе социальной адаптации молодых специалистов, являются слабо регламентированные документы, в которых слабо прописаны мероприятия по адаптации персонала, не имеется ставки главного специалиста, специализирующегося в адаптации персонала, активно реализующего новые методики по социальной адаптации молодых специалистов на рабочем месте и в целом, занимающегося общим процессом адаптации.

Экспертами были предложены меры, которые необходимы для улучшения положения молодых специалистов в ГКО УСЗН г. Благовещенска и Благовещенского района: своевременное выявление у молодых специалистов отклонений, негативного отношения к работе (50%). Проведение различных психологических тренингов (50%), с помощью которых молодые специалисты могут раскрыть свой внутренний потенциал, решить свои личностные проблемы, преодолеть свои негативные стороны жизни (50%). Также, эксперты считают, что процессом социальной адаптации должен руководствоваться человек, имеющий психологическое образование.

В целом, на основе проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1) проблема социальной адаптации молодых специалистов в УСЗН г. Благовещенска и

Благовещенского района остается актуальной на сегодняшний день;

2) основными причинами, приводящие к дезадаптации являются: отсутствие опыта работы и определенного набора компетенций, специфика работы и маленькая заработная плата;

3) в общем, социальная адаптация молодых специалистов осуществляется в виде основных направлений и мероприятий.

Наличие в социальном учреждении новых методик по управлению социальной адаптацией молодых специалистов, а также методов оценки эффективности процесса социальной адаптации позволят получить значимые результаты для социального учреждения. Внедрение новых методик проведения процесса социальной адаптации позволит: уменьшить число увольнений молодых специалистов; в быстрые сроки обучить молодого специалиста необходимым набором компетенций; снизить временные затраты участников коллектива на адаптацию молодого специалиста.

Список литературы:

1. Анализ социальной адаптации молодых специалистов в системе образования – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: http://coolreferat.com / Анализ_социальной_адаптации_молодых_специалистов_в_системе_образования (Дата обращения 02.06.2016).
2. Диагностика системы адаптации молодежи на предприятии на примере ОАО «ФОРМЗ» – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=721639> (Дата обращения 01.06.2016).
3. Сопоев С.А. Адаптация молодых специалистов в современных российских организациях: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / С.А. Сопоев. – Москва: Изд-во Рос. Академия народ. хозяйства и гос. службы при Президенте РФ, 2013. – 123 с.