

Сочивкина Ольга Анатольевна

ЗНАЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2010/3-1/59.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2010. № 3 (34): в 2-х ч. Ч. I. С. 189-195. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2010/3-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

- стороны партнерства должны быть представлены, как государственным, так и частным сектором экономики;
- взаимоотношения сторон государственно-частного партнерства должны носить партнерский, то есть равноправный характер;
- стороны государственно-частного партнерства должны иметь общие цели и четко определенный государственный интерес;
- стороны государственно-частного партнерства должны объединять свои вклады для достижения общих целей;
- взаимоотношения сторон государственно-частного партнерства должны быть зафиксированы в официальных документах (договорах, контрактах и других);
- стороны государственно-частного партнерства должны распределять между собой расходы и риски, а также участвовать в использовании полученных результатов.

Таким образом, инновационные процессы в системе профессионального образования сегодня - это необходимость, которая должна развиваться в системе кластерного образования всех участников рынка образовательных услуг.

Список литературы

1. **Большая советская энциклопедия** [Электронный ресурс]. URL: <http://slovari.yandex.ru>
2. **Борисенко И. А.** Инновационный менеджмент: причины возникновения, сущность, предмет и объект изучения: методические указания. Воронеж: Изд-во ВГУ, 2000. 12 с.
3. **Валеев Н. М.** О ходе реформирования системы начального и среднего профессионального образования Республики Татарстан [Электронный ресурс]. URL: mon.tatar.ru/rus/file/pub/pub_23451.doc
4. **Дмитриев М. Э.** Социальные реформы в России: итоги и ближайшие перспективы // *Общественные науки и современность*. 1998. № 5. С. 19-25.
5. **Корецкий Г. А., Лапыгин Д. Ю.** Предпосылки интеграции в образовательный кластер [Электронный ресурс] // *ВлГУ*. 2006. № 4. URL: <http://journal.vlsu.ru/index.php?id=58>
6. **Марков Л. С.** Экономические кластеры как форма функционирования и развития промышленного региона (на примере кластера высоких технологий г. Новосибирска): автореф. дисс. ... кандидата экономических наук: 08.00.05. Новосибирск, 2006. 24 с.
7. **Матвейкин В. Г., Дворецкий С. И., Минько Л. В. и др.** Инновационный потенциал: современное состояние и перспективы развития. М.: Машиностроение-1, 2007. 284 с.
8. **Одинабекова Р. М.** Социокультурное обеспечение качества профессиональной подготовки студентов в техническом колледже: дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Казань, 2005. 195 с.
9. **Почепко В. В.** В. И. Ленин и революция: проблемы политической власти и массового сознания в России [Электронный ресурс]. URL: http://anthropology.ru/ru/texts/pochepko/revolution_04.html
10. **Рейнгольд Г.** Умная толпа: новая социальная революция / пер. с англ. М.: ФАИР ПРЕСС, 2006. 416 с.
11. **Троицкий Н.** Первая революционная ситуация: понятие и признаки революционной ситуации [Электронный ресурс]. URL: http://scepsis.ru/library/print/id_1466.html

УДК 316.354:351/354

Ольга Анатольевна Сочивкина

Российский государственный социальный университет

ЗНАЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ[©]

Формирование рыночных отношений в социально-трудовой сфере происходит в России на фоне структурных преобразований, затрагивающих все сегменты и сектора экономики. Серьезные изменения произошли в отраслевом распределении рабочей силы, мотивационном распределении заработной платы в денежных доходах населения и выборе сферы деятельности, количественно-качественной дифференциации рабочих мест по условиям занятости, трудовой мобильности, профессионально-квалификационному уровню, взаимодействию органов государственного регулирования рынка с предприятиями-работодателями и теневым сектором занятости. В качестве общей тенденции, проявляющейся во всех направлениях, можно назвать снижение степени и эффективности проводимой государственной политики на рынке труда, потерю не только управляемости процессом становления новых трудовых отношений, но и резкое снижение информированности о тенденциях в экономике и в сфере занятости. Следствием такого положения является возникновение ряда проблем, блокирующих антикризисную экономическую политику государства [10].

Одним из основных признаков современной индустриализации общества становится приоритетное внимание к персоналу - ведущему фактору производства, резерву экономического роста и конкурентоспособности. Существовавшая ранее государственная система повышения квалификации и переподготовки кадров не смогла стать внутрифирменной, хотя частичное участие в решении этой проблемы принимают высшие и средние профессионально-образовательные учреждения.

В современном меняющемся мире, где природные ресурсы, технологии и капитал перемещаются очень быстро и обладают высокой возможностью быть скопированными, на первую позицию выходят социальные системы, и, прежде всего, система управления человеческими ресурсами.

Инвестиции в человеческие ресурсы рассматриваются во всем мире как одна из наиболее выгодных форм вложений капитала, они приносят национальной экономике наибольший доход и способствуют ее росту. Они определяют восприимчивость общества к новым знаниям и технологиям, создают мотивацию к развитию и прогрессу.

В современных социально-экономических условиях ведения нового механизма хозяйствования, перехода на хозрасчет, самофинансирования и самокупаемости, сопровождающихся значительным высвобождением и, следовательно, перераспределением рабочей силы, увеличением числа работников, вынужденных либо осваивать новые профессии, либо менять свое рабочее место и коллектив, важность проблемы адаптации персонала еще больше возрастает. Численность экономически активного населения к концу сентября 2007 г. составила 75,0 млн. человек (около 52% от общей численности населения страны). Преобладающая часть занятого населения сосредоточена в крупных и средних организациях. В августе 2007 г. на них работало 38,5 млн. человек, или 54,2% общей численности занятых [6].

Характерные для современной рыночной экономики явления, такие как: реструктуризация производства, ликвидация и банкротство предприятий, рост количества малых предприятий и частного предпринимательства также подчеркивают актуальность адаптационных технологий. На 1 апреля 2007 г. число зарегистрированных малых предприятий составило 1131,5 тысяч. Это на 9,5% выше, чем по состоянию на 1 апреля 2006 г. В январе-марте 2007 г. по сравнению с январем-мартом 2006 г. малые предприятия обеспечили на 597,0 тысяч больше постоянных рабочих мест [14, с. 4-7].

По состоянию на сентябрь 2008 г. статистика занятости в г. Москве выглядит следующим образом [8]:

Численность занятых в экономике г. Москвы в 2007-2008 гг. (на конец сентября; тыс. человек)

	ВСЕГО	В ТОМ ЧИСЛЕ	
		Государственный сектор	Негосударственный сектор
ЗАНЯТЫЕ В ГОРОДСКОЙ ЭКОНОМИКЕ	6388	1658	4730
Занятые в малом бизнесе	2046 (24,1% всех работающих)		

Из приведенной таблицы видно, что занятость в негосударственном секторе экономики намного превышает занятость в государственном секторе, к тому же, занятость в малом бизнесе составляет почти ¼ от общей занятости.

Структуру российского малого бизнеса составляют преимущественно торговые точки (около 65%), в то время как приоритетным направлением в данной сфере является создание малых предприятий, ориентированных на производственную и научную деятельность. Больше всего нарушений трудового кодекса происходит именно в этом секторе экономики.

Так, требования ТК РФ в отношении продолжительности рабочей недели чаще выполняются в производственной сфере, нарушаются - в торговле, где фактически рабочая неделя превышает установленный законом норматив в среднем на 5,25 часов. Установлены факты нарушения требований трудового законодательства, предъявляемых к оформлению трудовых правоотношений: 1) на каждом пятом предприятии соглашения о найме на работу производятся в устной форме; 2) на каждом четвертом малом предприятии используется бесконтрактный найм, письменно оформленный только приказом о зачислении. Согласно ТК РФ ещё одно необходимое условие - обязанность работодателя обеспечить охрану труда на предприятии, - отсутствие которого в трудовом договоре приводит к тому, что он не может считаться заключенным. Большинство трудовых договоров, заключаемых с работниками, в результате являются юридически некорректными. Таким образом, трудовые отношения в российском малом бизнесе находятся преимущественно вне правового регулирования, диалог между нанимателем и нанимаемым пронизан личностными моментами, условия труда довольно жесткие, но работники с этим мирятся [13]. Это связано с нестабильностью бизнеса и, как следствие - отсутствие гарантий для персонала, возможность манипулировать персоналом в интересах работодателя.

В сложившейся ситуации нужно обратить внимание на необходимость адаптации именно к малому бизнесу, ведь многие бросают это дело.

Необходимость применения адаптационных технологий в современной экономической жизни обусловлена еще и таким явлением, как миграция. В условиях нехватки кадров Россия вынуждена принимать работников из Белоруссии, Украины, Средней Азии. Специфика таких кадров заключается в различии их менталитета, жизненного уклада, обычаев и традиций с привычным для россиянина порядком жизни. Находясь в чужой стране, они чувствуют себя временными людьми, отсюда их отношение. Без применения адаптационных технологий мигрантам будет трудно влиться в российские организации, трудиться в чужой стране.

За январь-август 2007 г. число легальных мигрантов внутри России увеличилось на 65,0 тысяч человек (на 5,5%) по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года [5].

Ситуацию с кадрами, сложившуюся на сегодняшний день в организациях социальной сферы, трудно назвать благоприятной.

В связи со значительной текучестью кадров, вызванной низкой оплатой труда и большой загруженностью в работе, подбирать кадры соответствующие разработанным квалификационным требованиям не представляется возможным - принимаются работники, не имеющие опыта работы и образования предусмотренного в квалификационных требованиях [9].

Здесь можно предположить следующий выход из сложившейся ситуации: учитывая, что все мигранты - это неквалифицированные рабочие руки, а социальная сфера и не требует особой квалификации, то мигранты при условии соответствующего обучения могут стать источником пополнения социальных служб. Ведь не секрет, что в Россию приезжают на заработки. Может, это и сделать средством мотивации через обучение мигрантов нужным для нас специальностям? Вопрос в оплате...

Численность занятых в экономике по полу и занятиям в 2006 г.¹ (на конец ноября; тыс. человек) [6]

	ВСЕГО	В ТОМ ЧИСЛЕ	
		Мужчины	Женщины
ЗАНЯТЫЕ В ЭКОНОМИКЕ	69189	35012	34176
средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности	4022	1262	2759
работники сферы обслуживания	721	66	654
неквалифицированные рабочие сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	399	190	209

Как видно из приведенной таблицы, занятость в социальной сфере не слишком высока по сравнению с общей занятостью и большинство работающих в ней - женщины. Это лишний раз указывает на гендерную асимметрию на рынке труда. Наиболее трудоемкой и хуже оплачиваемой работой в России традиционно продолжают заниматься женщины. Учитывая этот факт, стоит обратить пристальное внимание на адаптацию персонала социальных организаций с целью улучшения положения работающих, удержания квалифицированных кадров в социальной сфере и привлечения новых сотрудников, мотивированных к социальной работе.

Большинство ресурсов относительно легко приобрести, труднее - развить и сохранить их. По отношению к персоналу это верно в первую очередь. Приходя в организацию, человек получает многое из того, в чем действительно нуждается. Организация удовлетворяет его потребность во включении в достоверную социальную среду (ежедневно подтверждая, что мир вокруг - реален и адекватен), заботится о профессиональном развитии, увеличивая тем самым стоимость сотрудника на рынке труда. Однако примерно через четыре - шесть месяцев после трудоустройства человек начинает осознавать ограничения, наложенные на него организацией. Например, не удовлетворяющие его нормы, способы принятия решений, распределение обязанностей, принципы премирования, степень информирования сотрудников. Если к этому времени компания не разочаровалась в сотруднике, она должна начать работу с ним в рамках политики удержания персонала. Иначе сотрудник и социальная реальность организации вступят в решающую фазу взаимодействия, когда каждая из сторон трезво оценивает свои возможности и готовность к продолжению сотрудничества.

Если в организации существует здоровая социально-психологическая обстановка, возникает коллектив, возможности которого существенно больше, чем сумма возможностей отдельно взятых людей, его составляющих. Однако такая консервативная, застывшая структура сравнительно быстро приходит в противоречие с непрерывно меняющимся под воздействием научно-технического прогресса управляемым процессом.

¹ По данным выборочного обследования по проблемам занятости, включая данные по Чеченской Республике. Данные приведены по основному или единственному месту работы. Перечень группировок занятий приведен в соответствии с Общероссийским классификатором занятий.

Одним из диалектических противоречий в развитии человечества является стремление отдельного человека к стабильности, сохранению такого достигнутого им положения, которое он сам считает для себя удовлетворительным, а всего человеческого общества - к непрерывному развитию и совершенствованию. Человеку психологически свойственно подсознательное чувство сопротивления всему новому, неизвестному, что может изменить уже достигнутое им положение.

Между тем для организации жизненно важно умение сотрудников быстро адаптироваться к непрерывно меняющимся внешним условиям, от них требуется большая гибкость, они должны обладать высокоразвитым чувством нового, распознавать, подхватывать и развивать все прогрессивное в своей области. Согласование структуры и состава организации с изменившимися условиями можно проводить в виде периодической реорганизации. Одновременно с большей или меньшей перестройкой структуры - организацией новых и ликвидацией или изменением функций некоторых существующих подразделений - проводят изменения в составе руководителей и исполнителей.

Управление человеческими ресурсами организации включает такие взаимосвязанные виды деятельности, как:

1. определение потребности в персонале по различным профессионально-квалификационным группам;
2. анализ рынка труда;
3. отбор и адаптация персонала;
4. организация труда;
5. управление производительностью;
6. обеспечение нормальных условий труда;
7. разработка систем мотивации;
8. проектирование систем оплаты труда;
9. разработка и осуществление социальной политики предприятия;
10. предупреждение и устранение конфликтов.

Адаптация (от лат. *adaptatio* - приспособление) - приспособление организма, индивидуума, коллектива к изменяющимся условиям внешней среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования [11, с. 14, 16]. А. Б. Георгиевский, на основе сравнительного анализа большого числа определений адаптации, предложил свое обобщенное понятие адаптации: «Адаптация есть особая форма отражения системами воздействия внешней и внутренней среды, заключающегося в тенденции установления с ним динамического равновесия» [4, с. 27].

В социологии и психологии выделяют социальную и производственную адаптацию. В определенной мере эти два вида адаптации пересекаются друг с другом, но каждая из них имеет и самостоятельные сферы приложения: социальная деятельность не замыкается на производстве, а производственная - включает и технические, и биологические, и социальные аспекты. С позиции управления персоналом наибольший интерес представляет производственная адаптация. Именно она является инструментом в решении такой проблемы, как формирование у нового работника требуемого уровня производительности и качества труда в наиболее короткие сроки.

Профессиональная адаптация - вхождение в профессию, освоение новой социальной роли, профессиональное самоопределение, формирование личностных и профессиональных качеств, опыт самостоятельного выполнения профессиональной деятельности [12, с. 252].

В данном исследовании рассматривается профессиональная адаптация как составная компонента общей схемы адаптации, включающей, психофизиологический, социально-психологический, организационный и собственно профессиональный аспекты. Термин «профессиональная адаптация» используется применительно к назначенному на должность работнику, как привлеченному по внешним источникам найма, так и в порядке внутренней ротации. Объект, которому посвящено содержание данного исследования, это работник-специалист, процесс вхождения в должность которого, подразумевает уровень компетенции с требованиями к кандидату как минимум высшего образования.

К основным проблемам управления персоналом в социальной сфере относятся проблемы занятости, оплаты труда, нормальных условий для жизни и работы. Не отрегулированный механизм трудовых споров, недостаточность гарантий и внимания к персоналу, его подготовке, переподготовке и повышению квалификации, адаптации к новым условиям труда - все это указывает на низкий уровень профессионализма в работе с персоналом [7, с. 105].

В современных условиях от цивилизованного работодателя требуется строгое соблюдение норм законодательства в социально-трудовой сфере. Учитывая то, что ни в одном из нормативно-правовых источников термин «профессиональная адаптация» не употребляется напрямую, а используются близкие по смыслу: «профессиональная ориентация», «профессиональная подготовка», «переподготовка», «повышение квалификации», работодатель зачастую пользуется такой подменой понятий. Это позволяет ему двусмысленно трактовать закон, освобождая себя от дополнительных процедур по адаптации. В то время как адаптация персонала через соблюдение нормативных требований трудового кодекса является необходимым условием деятельности.

Актуальность проблемы профессиональной адаптации для социальной сферы обусловлена, прежде всего, спецификой этой отрасли, заключающейся в том, что ее объектом является человек. Главным критерием профессионализма деятельности работника в сфере «человек - человек» является отзывчивость, доброжелательность, готовность бескорыстно прийти на помощь, искренняя обеспокоенность судьбами людей. Для того чтобы помощь, оказываемая клиенту, была качественной, приносящей удовлетворение, работники социальной сферы должны обладать высоким уровнем профессионализма. Профессионализм здесь - особое свойство людей систематически, эффективно, качественно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях. В этом смысле «средством деятельности» становится сама личность, свойства которой выступают как профессиональные свойства. Технологии профессиональной адаптации призваны помочь специалисту социальной сферы на стадии вхождения в профессию, выявить его соответствие выбранной работе. Для людей, работающих в социальной сфере, этот момент очень важен. «Социальный работник» - достаточно молодая профессия. В условиях невысокой оплаты труда, отсутствия льгот и привилегий, мотивирующими факторами выступают гуманизм и альтруистическая направленность личности.

В условиях высокой конкуренции на рынке труда руководству социальных организаций необходимо уделять больше внимания персоналу, особенно на этапе вхождения в должность. Это поможет удержать наиболее ценных сотрудников, не допустить высокой текучести кадров, повысить лояльность персонала, что, несомненно, скажется на эффективности и результативности работы организации. Необходимо рассмотреть возможность применения современных методик, таких как: проективные методики (рисуночное тестирование), SWOT-анализ, при построении эффективного адаптационного механизма в социальных организациях.

Во многих организациях принимается в качестве аксиомы, что процесс найма заканчивается только после исполнения всех процессов и процедур профессиональной адаптации. Процедуры адаптации персонала призваны облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации. Практика показывает, что 90% людей, уволившихся с работы в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации [2, с. 362].

В организациях социальной сферы адаптационный период замаскирован понятием «испытательный срок» - достаточно расплывчатым в плане представления самого сотрудника о его содержании. Особенности подобного испытательного срока: информация к сотруднику поступает неравномерно и из разных источников; сотрудник сам вынужден создавать для себя представление об организации; улавливать элементы организационной культуры (если она вообще имеется в данной организации); сам должен знакомиться с коллегами и подразделениями организации. Если новому сотруднику достается оборудованное в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности рабочее место - ему крупно повезло. Зачастую этого нет, и новый сотрудник кочует со всеми принадлежностями по кабинетам и учится «понемногу чему-нибудь и как-нибудь». Своеобразный тест на выживание как вариант естественного отбора.

Лишь в течение 2009 года стали наблюдаться положительные тенденции: началась разработка локальных нормативных источников, прописывающих процесс адаптации персонала (Положение по адаптации, Положение о наставничестве). Конечно, на практике это не работает, т. к. грамотная система адаптации персонала пока отсутствует, но внушает определенные надежды в будущем.

Разработка и внедрение адаптационной программы может положительно повлиять на работу организации, становясь частью корпоративной культуры.

Корпоративная культура - это набор элементов, которые обеспечивают мотивацию сотрудников без каких-либо денежных выплат, создавая благоприятный климат для работы. К базовым элементам корпоративной культуры относятся:

- Миссия компании (общая философия и политика).
- Базовые цели (стратегия компании).
- Этический кодекс компании (отношения с клиентами, поставщиками, сотрудниками).
- Корпоративный стиль (цвет, логотип, символ, униформа).

Наличие всего комплекса элементов корпоративного стиля рождает у сотрудников чувство принадлежности к организации, чувство гордости за нее. Из разрозненных людей сотрудники превращаются в единый коллектив, со своими законами, правами и обязанностями.

Окунувшись в атмосферу корпоративной культуры организаций социальной сферы, можно без труда заметить недостатки. Если с базовыми целями и миссией еще хоть как-то можно определиться, то остальные элементы присутствуют не всегда или вводятся с большим опозданием. Например, в такой организации как Пенсионный фонд РФ, с этическим кодексом сотрудников впервые ознакомили в 2005 году (через 14 лет после создания организации). Этический кодекс является официальным документом организации, содержащим описание взаимоотношений сотрудников с различными группами людей (внешними и внутренними клиентами). Придерживаться этого документа обязан каждый сотрудник. Как правило, в нем заложены наиболее важные аспекты, ключевые для данной организации вопросы. Во многих организациях нарушение кодекса рассматривается как серьезный дисциплинарный проступок, который может повлечь за собой различные санкции вплоть до увольнения.

Руководству организаций социальной сферы можно рекомендовать принимать меры по восполнению пробелов в этой области. Например, внимание к такому элементу корпоративного стиля как униформа (иными словами, введение дресс-кода), может положительно сказаться на деятельности организации в целом и значительно поможет новым сотрудникам в период адаптации. Введение дресс-кода дает следующие преимущества:

- повышение трудовой дисциплины;
- повышение мотивации персонала;
- улучшение морального климата в организации;
- организация приобретает целостность, гармоничность и эстетическую завершенность;
- меняется отношение общества к сотрудникам организации - по форменной одежде сразу можно определить, кто перед тобой находится;
- организации становится проще завоевать лояльность персонала;
- легче проходит период адаптации нового сотрудника;
- увеличивается производительность труда, т. к. сотрудники сосредотачиваются на работе, а не на том, как одеты сегодня коллеги.

Систематическое использование комплекса мероприятий по адаптации персонала дает преимущества в целом ряде областей:

1. Руководители и наставники, ощущая на себе ответственность за результат адаптации новичков, более внимательно подходят к их введению в должность.
2. Может возникнуть необходимость в создании «правильных» должностных инструкций.
3. При вступлении в должность у нового сотрудника создается первое впечатление об отношении организации к профессиональному обучению сотрудников.
4. Мнение нового сотрудника может стать критерием того, как организация воспринимается со стороны.
5. Складывается особая система контроля работы не только новых сотрудников, но и наставников, а также всех тех, с кем приходится взаимодействовать новичку в процессе работы.
6. Работа по программе адаптации дает информацию для оценки самих руководителей.
7. Своевременно происходит освобождение от «ненужных людей».
8. Адаптация может усилить сплоченность коллектива.
9. Происходит снижение неоправданно больших затрат на прием новых сотрудников, связанных с текучестью кадров.
10. Качественное и всестороннее подведение итогов (особенно при успешном прохождении испытательного срока) повышает мотивацию сотрудника к работе.
11. Адаптационные программы могут внести вклад в реализацию государственных программ по повышению качества.

Бенчмаркинг процессов может стать для организации богатым источником информации. В частности, сравнение затрат и результатов адаптации персонала в организации с аналогичным процессом в наиболее успешных организациях.

Процесс бенчмаркинга основных процессов может быть весьма ценным, особенно если он помогает вам узнать о новых процессах и практических методиках. А если процессы, в отношении которых проводится исследование на основе бенчмаркинга, взяты из других отраслей, они обладают потенциалом обеспечить вас еще более полезной и ценной информацией и новыми идеями [1].

Положительный опыт некоторых организаций по адаптации персонала успешно может применяться и в организациях социальной сферы. Например, руководство НМЗ им. Кузьмина (компания «Русский уголь») приняло решение о проведении ежемесячного «Дня профессиональной адаптации». Цель данного мероприятия - оптимальное вхождение новых работников в трудовой коллектив, знакомство с регламентацией трудовой деятельности, кадровой политикой, особенностями производственного процесса и корпоративной культурой предприятия [3]. Будущий сотрудник уже на этом предварительном этапе сможет решить для себя - насколько подходит ему выбранная профессия, насколько сам он соответствует требованиям новой должности.

Успешность профессиональной адаптации зависит от ряда условий, к которым относятся: отработанность организационного механизма управления процессом адаптации; наличие системы обучения в организации; объективность оценки профессиональных качеств и исполнения функций должности; персональная ответственность руководителей компании и подразделений и не в последнюю очередь - профессиональная компетенция специалиста по персоналу компании.

Под эффективной адаптацией понимается процесс реализации системы адаптационных мероприятий, в результате, которого:

1. уменьшаются стартовые издержки за счет сокращения сроков достижения новым сотрудником установленных нормативов выполнения работы;
2. у нового члена коллектива возникает чувство удовлетворенности работой, удовлетворенности отношениями с коллегами;
3. новый сотрудник адекватно включен в совместную деятельность, принимает участие, которое от него ожидают, на всех оговоренных этапах деятельности;

4. сотрудник в полной мере ознакомлен со всеми своими обязанностями, правами внутри организации, льготами, правилами и нормами, ценностями корпоративной культуры таким образом, чтобы он мог действовать согласно этим условиям.

Эффективная адаптация выступает мотивирующим фактором для сотрудника. Если адаптация сотрудника лишена всех результативных показателей, указанных выше, компания и сам сотрудник несут значительные потери и неудобства. Скорее всего, спустя некоторое время неадаптированного сотрудника придется уволить и снова искать человека.

Информация о том, как организован в подразделении процесс адаптации новых работников, может многое сказать руководителю о степени развития коллектива, уровне его сплоченности и внутренней интеграции [2, с. 362].

В заключение отметим, что субъект-субъектный характер отношений, присущий социальной сфере в целом, отражается и на процессе адаптации.

Данное исследование позволяет сформулировать следующие выводы:

При правильно организованной адаптации сотрудник быстрее включается в новую социальную группу, снижается уровень тревожности, его ресурсы в основном направляются на создание продукта деятельности, а не на восполнение недостающей информации и переживание обособленности в коллективе. Следовательно, эффективная адаптация выступает мотивирующим фактором для сотрудника.

Забота организации о сотруднике, инициатива в помощи ему вызывает стремление принадлежать к данной социальной группе и осуществлять свои вклады в её деятельность.

Профессиональная адаптация может быть рассмотрена как: критерий успешности кадровой политики организации; одна из важнейших технологий управления персоналом; неотъемлемый элемент корпоративной культуры организации; аспект, непосредственно влияющий на мотивацию и лояльность сотрудника и желание его в дальнейшем работать именно в этой организации.

Организациям социальной сферы систематическая реализация мероприятий по адаптации позволит выйти на качественно новый уровень развития, повысить профессионализм в работе по управлению персоналом.

В рамках осуществления государственной политики, направленной на развитие социальной сферы нужно уделять приоритетное внимание персоналу социальных организаций, поскольку без квалифицированных кадров эта работа немыслима.

Список литературы

1. **Анализ затрат и результатов вмешательств в трудовые ресурсы организации** [Электронный ресурс]. URL: <http://www.e-executive.ru/knowledge/review/550669/> (дата обращения: 12.01.2010).
2. **Аширов Д. А.** Управление персоналом: учеб. пособие. М.: ТК Велби; Изд-во Проспект, 2007. 432 с.
3. **Березина С.** На НМЗ им. Кузьмина (компания «Русский уголь») впервые был проведен «День профессиональной адаптации» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.metalinfo.ru/ru/news/15050> (дата обращения: 20.11.2008).
4. **Георгиевский А. Б.** Эволюция адаптации: историко-методологическое исследование. Л.: Наука, 1989. 240 с.
5. **Данные Росстата.** Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b07_00/IssWWW.exe/Stg/d90/07-00.htm (дата обращения: 25.01.2008).
6. **Данные Росстата.** Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.demographia.ru/articles_N/index.html?idR=21&idArt=169 (дата обращения: 25.01.2008).
7. **Дивичкина Н. Ф., Миронова Л. К.** Социальная работа в вопросах и ответах: учеб. пособие. М.: ТК Велби; Изд-во Проспект, 2006. 184 с.
8. **Москва в зеркале цифр, фактов, событий 2007-2008:** официальный сервер Правительства Москвы [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mos.ru> (дата обращения: 27.05.2008).
9. **Письмо Начальника ГУ - Главного Управления ПФР № 2 по г. Москве и Московской области от 20.02.2008 г. № 202-НК/1093 «Об апробации квалификационных характеристик руководителей и специалистов»:** архивный документ организации. 2 с.
10. **Проблема и задачи мотивации персонала** [Электронный ресурс]. URL: <http://cfin.ru/press/management/2001-2/kozicheva> (дата обращения: 20.02.2009).
11. **Реан А. А., Кудашев А. Р., Баранов А. А.** Психология адаптации личности: анализ, теория, практика. М.: Изд-во «Прайм-Еврознак», 2006. 479 с.
12. **Фирсов М. В., Студенова Е. Г.** Теория социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Гуманит. изд. центр «Владос», 2001. 432 с.
13. **Чепуренко А. Ю.** Малое предпринимательство в России [Электронный ресурс]. URL: http://www.hse.ru/journals/wrldross/vol01_4/Chepurenco1.htm (дата обращения: 15.03.2008).
14. **Шестоперов А. М.** Ежеквартальный информационно-аналитический доклад Национального института системных исследований проблем предпринимательства «Динамика развития малого предпринимательства в регионах России в январе-марте 2007 года» [Электронный ресурс]. URL: http://nisse.ru/work/projects/monitorings/small-business/small-business_4.html (дата обращения: 25.01.2008).