

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Е.Л. Холодцева

В статье рассматриваются проблемы адаптации персонала в социальной сфере, психологические особенности работников, влияющие на эффективность работы. Обсуждается адаптационный потенциал, организация процесса адаптации.

Актуальность проблем подбора и адаптации специалистов социальной сферы на современном этапе развития российского общества обусловлена тем, что в условиях реформирования страны, десятки миллионов людей нуждаются в экстренной социальной помощи и защите. Практика показывает, что часто люди сталкиваются с проблемами, которые не могут решить ни они сами, ни члены их семей, ни друзья, ни соседи, ни даже чиновники. Для этого требуются люди особой профессии – социальные работники.

Социальная сфера предъявляет требования к специалисту по социальной работе в соответствии со своими особенностями и спецификой. Так, например, психологические особенности социальных работников могут выступать психологическим фактором, существенно влияющим на социальную работу, а через неё и на проводимую социальную политику.

По своей роли и значимости социальная работа может выполнять функции психологической поддержки проводимой государством социальной политики (В.И. Виноградов, 1996).

Статус и репутация работника является отражением того положения, которое он занимает в обществе. Во многом, статус социального работника зависит от социальной политики, а репутация – от его личностных качеств и отношения к делу [1, с. 265].

Социальный работник играет активную роль в структурировании, программировании и координации действий различных систем социальной помощи населению. Специалисты социальной сферы способствуют реализации социальных изменений в обществе, решению проблем человеческих взаимоотношений и укреплению свободы человека и его права на достойную жизнь. Особая сфера применения знаний и умений социального работника требует знания структур и процессов, оказывающих влияние на процедуру принятия решений, на использование властных полномочий, на коммуникативные функции, на ролевые позиции.

Располагая знаниями о социальных источниках и системе обеспечения социальных услуг, социальный работник владеет технологиями функционирования этих систем, спецификой их деятельности [2, с. 323].

Социальная работа способствует реализации социальных изменений в обществе, решению проблем человеческих взаимоотношений и укреплению свободы человека, прав на достойную жизнь.

Используя теорию человеческого поведения и социальных систем, можно говорить о том, что специалисты по социальной работе включаются в процесс на этапе взаимодействия клиентов с окружающей средой. Принцип социальной справедливости является фундаментом социальной работы, а законные в должности полномочия по оказанию поддержки населению повышают авторитет социального работника, особое уважение к нему со стороны клиентов. Личностные качества, во многом, определяют успешность взаимодействия социального работника с клиентом и являются необходимым условием его профессиональной пригодности [3, с. 76].

Выявление факторов профессиональной пригодности, психологической готовности к взаимодействию с населением, успешной адаптации к избранной профессии должно быть основой отбора специалистов в социальную сферу. В связи с культом рыночной экономики, сложившимся в нашей стране в последние годы, соревновательность является одним из господствующих факторов в социальных отношениях.

Соперничество, присутствуя в отношениях, выводит на первый план такие социально значимые качества работника как популярность, компетентность, привлекательность или любое другое качество.

Потенциальное враждебное напряжение между людьми, которое может быть результатом соперничества, приводит к постоянному порождению страха – страха потенциальной враждебности со стороны других, страха неудачи. Страх неудачи влечет за собой реальную фрустрацию потребностей. Они означают не только экономическую небезопас-

ность, но также потерю престижа и все виды эмоциональных переживаний неудачи. Даже абсолютно нормальный человек считает, что его значимость напрямую связана с успехом, который сопутствует в его профессиональной деятельности.

Невозможность достижения успеха в конкурентной борьбе воздействует на чувство самоуважения работника. Заниженная самооценка приводит к тому, что человек чувствует себя изолированным [4, с. 147]. Чувство эмоциональной, социальной изоляции работника усиливается при осознании невозможности проявить свою индивидуальность на рабочем месте, что проявляется в особенностях адаптации к профессии, периоде адаптации и адаптационном потенциале личности специалиста.

Наиболее успешными и приспособленными работниками будут те, которые обладают наибольшим адаптационным потенциалом. Содержание личностного адаптационного потенциала конкретизируется в исследованиях А.Г. Маклакова [5] и определяется, главным образом, взаимосвязанными психофизиологическими и социально-психологическими характеристиками, такими как нервно-психическая устойчивость, самооценка личности, уровень социальной поддержки (ощущение значимости для окружающих), способность разрешать конфликты, опыт общения, ориентация на общепринятые нормы поведения и требования коллектива. Чем более выражены перечисленные характеристики, тем выше вероятность успешной адаптации, тем значительнее диапазон факторов внешней среды, к которым индивид может приспособиться.

Показатели адаптационного потенциала содержат информацию о соответствии или несоответствии психологических характеристик личности общепринятым нормам. Свойственная личности потребность раскрывать имеющиеся способности в значительной степени ослабевает. Активность в поисках собственного пути адаптации, совершенствования себя и преобразования среды подменяется пассивным следованием требованиям окружения [6, с. 82].

Адаптационный потенциал целесообразно представлять как интегральное образование, объединяющее в сложную систему социально-психологические, психические, биологические свойства и качества, актуализируемые личностью для создания и реализации новых программ поведения в измененных условиях жизнедеятельности (С.Т. Посо-

хова, 2001).

Отсутствие адаптационных механизмов у сотрудников этой сферы вызывает текучесть кадров и не способствует притоку новых специалистов в социальную сферу. В условиях рыночной ориентации общества, социальная сфера является самой уязвимой сферой жизнедеятельности.

Для эффективного решения социальных проблем необходим комплексный подход к вопросам адаптации и развития личности работников социальных служб. Важность мероприятий по адаптации работников в нашей стране недостаточно серьезно воспринимается кадровыми службами на протяжении долгого периода.

До сих пор многие государственные и коммерческие организации не имеют даже базовых программ по адаптации. В это же время, имеется большой зарубежный опыт использования адаптационных программ. Эта проблема в той или иной мере касается всех категорий работающих, но наиболее остро она стоит для молодых специалистов [7].

Если организация в определённый период своего развития сталкивается с кадровыми проблемами: подбор персонала, трудовые конфликты, оценка персонала, то даже лучшая система подбора не способна обеспечить должный результат, если не уделить достаточно внимания вопросу адаптации новых сотрудников.

Хорошая организация стремится максимально выгодно использовать потенциал своих работников, создавая условия для их эффективной работы. Работник оценивает организацию с точки зрения того, какую роль она играет в его жизни, что дает для его благополучия. Адаптационные программы помогут сгладить стрессовый характер профессиональной деятельности социальных работников.

Такой подход к проблеме адаптации персонала в социальной сфере оценивается нами как оправданный, и требует продолжения. Попытки создать подобные программы сопровождения специалистов, вступающих в должность в настоящее время были предприняты в образовательных учреждениях высшего профессионального уровня.

Образование в современных условиях все более ориентировано на первичную адаптацию специалиста-выпускника к будущей профессии, за счет организации воспитательно-образовательного процесса, организации пространства вузов, готовящих специалистов для социальной сферы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Цыпкин Ю.А. Управление персоналом: Учеб. пособие для вузов. – М.: Юнити-Дана, 2001. – 446 с.
2. Российская энциклопедия социальной работы: 2 т. / Под ред. А.М. Панова, Е.И. Холостовой. – М., 1997.
3. Медведева Г. П. Этика социальной работы: Учеб. пособие для студ. вузов. – М.: Ключ-С, 1998. – 96 с.
4. Хорни К. Невротическая личность нашего времени. – М., 1993.
5. Познавательные психические процессы / Сост. и общ. редакция А.Г. Маклакова. – СПб.: Питер, 2001. – 480 с.
6. Посохова С.Т. Психология адаптирующейся личности: субъективный подход: Дисс. доктора психол. наук: 19.00.01. – СПб, 2001. – 393 с.
7. Управление персоналом. (Кадровый аспект): Учебное пособие / Под ред. В.И. Задоркина, В.Ф. Складорова. – М.: Союз, 1995. – 266 с.