

МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Чернов Д.В. Email: Chernov1135@scientifictext.ru

*Чернов Дмитрий Валерьевич – кандидат технических наук, доцент,
кафедра менеджмента и социологии управления,
филиал «Котельники»*

Университет «Дубна», г.о. Котельники Московской области, г. Дубна, Московская область

Аннотация: в данной статье раскрыты актуальность, цели и задачи социально-профессиональной адаптации молодых специалистов в сфере государственного и муниципального управления. Предложена модель социально-профессиональной адаптации молодых специалистов государственной и муниципальной службы. Дана характеристика мероприятий социально-профессиональной адаптации. Процесс адаптации представлен в виде трёх последовательных этапов, в реализации которых большое значение имеет наставническая деятельность. В статье показаны роль и значение наставнической деятельности в процессе адаптации.

Ключевые слова: социально-профессиональная адаптация, молодые специалисты, государственно-муниципальное управление, модель, организация, наставничество.

MODEL OF SOCIAL-PROFESSIONAL ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS OF STATE AND MUNICIPAL SERVICE

Chernov D.V.

*Chernov Dmitriy Valer'evich - PhD in Technical Sciences, Associate Professor,
DEPARTMENT OF MANAGEMENT AND SOCIOLOGY OF MANAGEMENT,
«KOTELNIKI» BRANCH,*

«DUBNA» UNIVERSITY, KOTELNIKI OF THE MOSCOW REGION, DUBNA, MOSCOW REGION

Abstract: in this article relevance, the purposes and problems of social and professional adaptation of young specialists in the sphere of the public and municipal administration are disclosed. The model of social and professional adaptation of young specialists of the public and municipal service is offered. The characteristic of actions of social and professional adaptation is given. Process of adaptation is presented in the form of three consecutive stages in which realization tutorial activity has great value. The role and value of tutorial activity in the course of adaptation is shown in article.

Keywords: Social and professional adaptation, young specialists, state-municipal management, model, organization, mentoring.

УДК 351.83

Адаптация молодого специалиста - важный вопрос для любого руководителя, заинтересованного в том, чтобы вчерашний студент стал ответственным и профессиональным сотрудником.

В настоящее время, проблема социально-профессиональной адаптации молодых специалистов осложнена несколькими факторами, снижающими эффективность данного процесса: противоречия образовательного процесса в средних школах; недостаточный уровень профессиональной подготовки и культуры молодых специалистов; отсутствие опыта профессионального общения с коллегами по работе и т.д. [1, с. 17]. Следовательно, «стихийный» процесс адаптации молодых специалистов является заведомо неэффективным, и необходимость управления им не вызывает сомнения.

Целью привлечения, отбора и подготовки молодых специалистов для работы в сфере государственного и муниципального управления является формирование и развитие эффективной системы подготовки кадрового потенциала.

Задачами, обеспечивающими достижение данной цели, являются:

- формирование механизма привлечения молодых специалистов к поступлению на государственную гражданскую и муниципальную службу;
- разработка и применение технологий отбора перспективных молодых специалистов для работы в сфере государственного и муниципального управления;
- выработка мер по закреплению в исполнительных органах государственной власти молодых специалистов из числа наиболее способных, имеющих необходимый уровень профессиональной подготовки;
- осуществление мероприятий по рациональному и эффективному использованию потенциала молодых специалистов;

- создание условий и возможностей для успешной социализации и самореализации, всестороннего развития молодых специалистов;

- повышение профессионализма молодых специалистов.

В целом, процесс социально-профессиональной адаптации молодых специалистов, во многом зависит от качественной реализации административных ресурсов, направленных на обеспечение адаптационных процессов [2].

Реализацию усилий, направленных на обеспечение эффективности процесса социально-профессиональной адаптации молодых специалистов государственной и муниципальной службы можно рассматривать в виде модели, представленной на рисунке 1.

Формирование системы, создающей условия для социально-профессиональной адаптации молодого специалиста предполагает составление плана мероприятий, необходимых для адаптации молодого специалиста, ознакомление его с учреждением и коллективом.

Мероприятиями социально-профессиональной адаптации являются: введение в организацию, введение в коллектив организации, вхождение в должность [3, с. 34].

Введение в организацию предполагает изучение устава, регламента муниципального органа власти, его организационной и штатной структуры.

Введение в коллектив предполагает знакомство молодого специалиста с коллективом администрации, отдела, с организационной культурой, со способами коммуникации в коллективе.

Вхождение в должность предполагает изучение основных требований нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность администрации, изучение рабочего места, должностных инструкций и т.д.

В соответствии с принятой системой организации социально-профессиональной адаптации молодых специалистов, руководитель структурного подразделения, к которому имеет отношение специалист, составляет план работы молодого специалиста согласно должностным инструкциям на период адаптации, знакомит его с планом работы администрации, информирует о критериях оценки эффективности выполнения своих обязанностей, о ежемесячной отчетности выполнения работ, о выполнении рабочей программы адаптации.

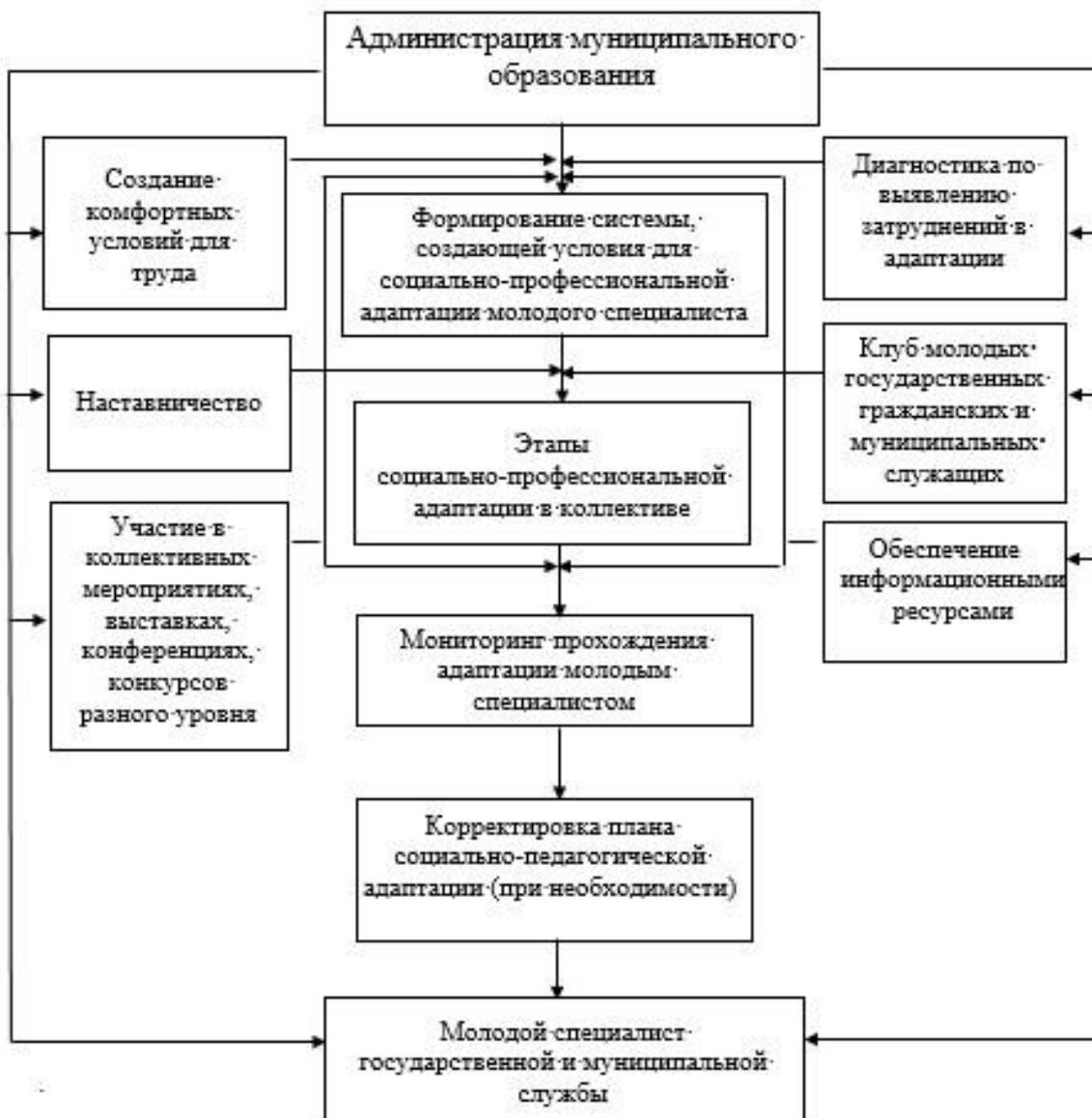


Рис. 1. Модель социально-профессиональной адаптации молодых специалистов государственной и муниципальной службы

Руководитель администрации назначает специалиста-наставника из числа имеющих большой опыт работы в администрации.

Специалист-наставник контролирует выполнение плана молодого специалиста, оказывает ему необходимую помощь в решении задач адаптационного процесса.

Повышение профессиональной компетенции молодого специалиста в ходе организации наставничества представляет собой процесс, который состоит из трёх этапов [2, с. 146]:

1-й этап – адаптационный. Наставник молодого специалиста доводит до него обязанности и полномочия, а также определяет слабые стороны в его умениях и навыках, чтобы разработать программу адаптации.

2-й этап – основной. На основе разработанной программы адаптации, наставник проводит корректировку профессиональных умений и навыков молодого специалиста, помогает выработать ему собственную программу профессионального развития.

3-й этап – контрольно-оценочный. По итогам реализации программы адаптации, наставник проводит проверку уровня профессиональной компетентности молодого специалиста и выявляет его готовность к выполнению должностных обязанностей.

Таким образом, наставничество призвано мотивировать молодого специалиста в его профессиональном развитии, обеспечить его личностную самореализацию. Оценка эффективности организации наставничества обеспечит руководителям муниципальных органов, специалистам-

наставникам возможность быстрого и качественного решения задач профессионального развития и становления молодых специалистов.

Мониторинг прохождения адаптации молодым специалистом производится в два этапа: промежуточный анализ и заключительный анализ. Промежуточный анализ проводится по окончании первого и второго месяца адаптации. При промежуточном анализе изучаются следующие вопросы: результаты текущего состояния процесса адаптации молодого специалиста, степень выполнения им индивидуального плана работы, выявление сильных и слабых сторон специалиста, которые проявились в ходе адаптации, обсуждение вопросов, на которые необходимо обратить первостепенное внимание.

Заключительный анализ рекомендуется осуществлять за неделю до окончания реализации программы адаптации молодого специалиста. При этом, наставник должен заполнить форму «Оценка деятельности специалиста в период адаптации».

Руководитель отдела администрации дает оценку качества реализации молодым специалистом программы адаптации и разрабатывает заключение о целесообразности завершения или продолжении процесса адаптации. Если определяется, что молодой специалист успешно освоил программу адаптации, то в форме «Оценка деятельности специалиста в период адаптации» делается соответствующее заключение и эта форма вкладывается в личное дело специалиста.

Если молодому специалисту необходимо продолжить адаптацию, то руководитель отдела и специалист-наставник, разрабатывают новые мероприятия, которые направлены на устранение недостатков в организации его адаптации в предшествующий адаптационный период.

Таким образом, особенностью разработанной модели социально-профессиональной адаптации молодых специалистов государственной и муниципальной службы является то, она отражает систему целей, направленных на развитие профессиональных навыков и умений специалиста государственного и муниципального управления. В этой системе целей важным компонентом является готовность молодого специалиста к деятельности в быстро меняющемся мире, способность к самостоятельному принятию и реализации решений в своей деятельности. Это достигается путем создания в учреждениях органов государственной и муниципальной власти максимально благоприятных и комфортных условий для всестороннего развития молодых специалистов.

Список литературы / References

1. *Корель Л.В.* Социология адаптации: Вопросы теории, методологии и методики. Новосибирск: Наука, 2005. 424 с.
2. *Бучкин А.В.* Модель социально-педагогической адаптации студентов среднего профессионального образования // *Современные проблемы науки и образования*. Пенза: Издательский Дом «Академия Естествознания», 2012. № 6. С. 146.
3. *Бурлаковская Е.С.* Социально-профессиональная адаптация специалистов с высшим гуманитарным образованием: дис. ... канд. соц. Наук:22.00.04. СПб, 2005. 206 с.