

СОЦИОЛОГИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА**SOCIOLOGY AND SOCIAL WORK**

DOI 10.26105/SSPU.2023.86.5.016

УДК 316.354

ББК 60.55–4

М.В. ДУМИНСКАЯ,
В.В. БРЫК**ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ
СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ
СОЦИАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ:
НА ОСНОВЕ МАТЕРИАЛОВ
СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО
ИССЛЕДОВАНИЯ**M.V. DUMINSKAYA,
V.V. BRYK**FEATURES AND PROBLEMS OF SOCIAL
AND PROFESSIONAL ADAPTATION
OF EMPLOYEES OF SOCIAL INSTITUTIONS:
BASED ON THE MATERIALS
OF A SOCIOLOGICAL STUDY**

Статья посвящена рассмотрению проблемы социально-профессиональной адаптации сотрудников социальных учреждений. На основе анализа научных работ, посвященных исследованию данной проблематики, определена необходимость комплексного рассмотрения данного феномена, а также проведения социологического исследования, позволяющего диагностировать уровень адаптивного потенциала сотрудников социальной сферы с учетом организационно-управленческой системы социального учреждения и специфики социальной работы как профессионального вида деятельности. На основе анализа результатов проведенного социологического исследования среди сотрудников социального учреждения дана характеристика профессионально-адаптивного состояния респондентов; определены основные факторы, оказывающие как негативное, так и позитивное влияние на успешность адаптации в конкретном учреждении; выделены проблемы, требующие особого внимания со стороны руководства. На основе полученных результатов могут быть разработаны рекомендации по профилактике профессиональной дезадаптации сотрудников, работающих в учреждениях социальной сферы.

The article is devoted to the consideration of the problem of social and professional adaptation of employees of social institutions. Based on the analysis of scientific works devoted to the study of this issue, the need for a comprehensive consideration of this phenomenon was determined, as well as conducting a sociological study that allows us to diagnose the level of adaptive potential of social workers, taking into account the organizational and managerial system of a social institution and the specifics of social work as a professional activity. Based on the analysis of the results of a sociological study among employees of a social institution, a description of the professional-adaptive state of respondents is given; the main factors that have both a negative and a positive impact on the success of adaptation in a particular institution have been identified; problems that require special attention from management are highlighted. Based on the results

obtained, recommendations can be developed for the prevention of professional maladaptation of employees working in social sector institutions.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социально-профессиональная адаптация, профессионально-деятельностная адаптация, организационная адаптация, социально-психологическая адаптация, профессиональная дезадаптация, социальная работа, социальные учреждения.

KEY WORDS: socio-professional adaptation, professional-activity adaptation, organizational adaptation, socio-psychological adaptation, professional maladaptation, social work, social institutions.

ВЕДЕНИЕ. В настоящее время большое внимание уделяется рассмотрению вопросов создания условий для повышения эффективности деятельности учреждений социальной сферы. Одним из таких условий является не только привлечение компетентных специалистов, обладающих определенным набором компетенций и опыта в данной сфере деятельности, но и реализация мер, направленных на содействие успешной адаптации работников в условиях конкретного социального учреждения.

В научной литературе теоретический анализ феномена профессиональной адаптации и проблем дезадаптации индивида в профессиональной сфере представлен в работах зарубежных и отечественных авторов (Г. Селье, Ж. Пиаже, К. Роджерса, М.А. Дмитриевой, Р.М. Грановской, С.А. Трифионовой, С.П. Безносова, А.П. Растигеева и др.). Выделяются несколько подходов к рассмотрению понятия и специфики социальной адаптации: системный подход (Л. Фон Бергаланфи, Л.А. Петрушенко, И.Б. Новика и др.); информационный (Н.М. Амосов, Н. Винер, В.Г. Афанасьев); феноменологический подход (Э. Гуссерль, М. Шелер, А. Шюц); нормативный подход (Э. Дюркгейм, К. Леви-Стросс, Б. Малиновский, Р.К. Мертон, А. Радклифф-Браун, Г. Спенсер, Т. Парсонс); деятельностный подход (О.С. Разумовский, Т.А. Петрушенко, Дж. Хоманс и др.).

Следует отметить, что в данной работе социальная адаптация рассматривается, прежде всего, с позиции деятельностного подхода, в рамках которого данный процесс понимается как преобразование социальной среды, а также преодоление и предупреждение различных адаптивных конфликтов, барьеров и противоречий, возникающих в процессе жизнедеятельности индивида в различных сферах его жизнедеятельности.

Изучением вопросов, связанных исследованием процесса адаптации в условиях трудовой деятельности и управлением социально-профессиональным становлением сотрудников, в том числе социальных учреждений, занимались С.О. Авчинникова, Е.А. Андреева, Н.П. Клушина, И.Г. Кузина, Н.Е. Мажар, В.Н. Медведева, Р.И. Мокшанцев, Г.Х. Мусина-Мазнова, Е.Ю. Невельсон, П.Д. Никитенко, Т.Н. Сафонова, А.С. Шило и другие. Как отмечает А.Н. Пинчук, «от внимания социологов не должны ускользнуть особенности взаимодействия человека и меняющейся социально-профессиональной среды, артикулируемые в рамках адаптационного процесса, тем более, когда адаптивность становится крайне востребованной характеристикой современных специалистов» [6, с. 97].

Однако при всем многообразии научных работ по обозначенной теме, не проводилось специального исследования, позволяющего выявить особенности и проблемы социально-профессиональной адаптации социальных работников, а также специалистов учреждений социального обслуживания с учетом организационно-управленческой специфики конкретной организации. В большей степени представлены работы, в которых предпринимаются попытки произвести концептуализацию социальной профессиональной адаптации и рассмотреть особенности его социологического измерения на эмпирическом уровне.

В этой связи, **ЦЕЛЬ** нашего исследования — выявление особенностей и проблем социально-профессиональной адаптации работников социальных учреждений на основе результатов проведенного социологического исследования.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. В ходе исследования проводился анализ научной литературы по рассматриваемой проблематике. Решение поставленных задач осуществлялось на основе применения теоретических методов исследования (описание, обобщение, анализ, систематизация, индукция, дедукция), а также таких эмпирических методов как анкетирование и интервьюирование.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ. Анализ научной литературы по теме исследования показал, что в широком смысле социальная адаптация понимается как «вид взаимодействия личности или социальной группы с социальной средой, в ходе которого согласовываются требования и ожидания его участников. Важнейший компонент адаптации — согласование самооценок, притязаний и ожиданий субъекта с его возможностями и с реальностью социальной среды» [4, с. 253]. Социальная адаптация рассматривается как систематический коммуникативный процесс, в котором индивиды на этапе приспособления включаются в структуру социальных отношений и формируют определенные способы взаимодействия с элементами общественной среды, что приводит к выстраиванию ценностно-нормативной системы определенной социальной общности и развитию межличностной коммуникации [2, с. 30].

А. Н. Осянин, анализируя процессы социальной адаптации и социализации личности, приходит к выводу о необходимости их рассмотрения как самостоятельных процессов, которые взаимосвязаны друг с другом, выделяя свойственные им общие характеристики: «оба процесса связаны непосредственно с формированием личности индивида, они предполагают активную позицию субъекта, связаны с усвоением и последующим воспроизводством социального опыта, протекают в разных видах деятельности, предполагают активность субъекта и заключаются в усвоении и воспроизводстве социального опыта, оба процесса затрагивают как внутренние, так и внешние стороны взаимодействия личности и среды» [5, с. 341].

В качестве одного из видов социальной адаптации выделяют профессиональную адаптацию, под которой в широком смысле понимается привыкание индивида к условиям, требованиям, особенностям профессии, осознание целей и мотивов включения в неё, выстраивание эффективных коммуникативных связей с профессиональной группой и вхождение в её ролевую структуру, а также приспособление к производственным и социальным нормам поведения, необходимым для успешного функционирования в рамках определенной трудовой деятельности [2, с. 26–27].

Представляется целесообразным с учетом специфики социальной работы как профессионального вида деятельности рассматривать профессиональную адаптацию с различных сторон для того, чтобы при разработке способов профилактики профессиональной дезадаптации сотрудников, работающих в области социальной работы, можно было учитывать все необходимые составляющие и аспекты данной проблемы.

На наш взгляд, использование понятия «социально-профессиональная адаптация» наиболее точно отражает сложность и многоаспектность исследования адаптации применительно к специфике ее проявления в рамках определенной профессиональной деятельности.

На основе обобщения определенных концептуальных положений А. Н. Пинчук предлагает следующее определение термина «социально-профессиональная адаптация» — это «многоуровневый и комплексный феномен, который предполагает:

- 1) вовлечение в профессию через формирование профессиональной идентичности в ходе освоения профессиональной роли,
- 2) нахождение баланса с окружающей средой посредством согласования внутренних потребностей в профессиональной самореализации и требований профессиональной среды и, наконец,

3) выстраивание способов взаимодействия с профессиональной средой и сообществом» [6, с. 100-101].

На основе вышесказанного в социально-профессиональном адаптационном процессе сотрудников социальных учреждений, на наш взгляд, следует выделять нескольких сторон:

- Профессионально-деятельностная (непосредственно связана с приобретением важных профессиональных компетенций и профессионального опыта; оказываясь в новой трудовой среде, сотрудник проходит этапы обучения и наставления опытными сотрудниками организации; адаптироваться в соответствующих предметных областях, к содержанию, условиям и средствам новой профессиональной деятельности;
- Социально-психологическая включает коммуникативную составляющую (установление взаимосвязи работника с коллективом и руководством). Помимо этого, новому специалисту необходимо принять и приспособиться к культурной, нормативной и ценностной системам во внутренней среде организации; не менее важно работнику пройти процесс привыкания к психологическим ролевым функциям, неофициальным нормам, отношениям в коллективе, освоить те условия социума, где он будет осуществлять свою трудовую деятельность.
- Психофизиологическая сторона процесса адаптации характеризуется приспособлением сотрудника к новому режиму труда и отдыха, интенсивности работы и психофизическим нагрузкам;
- Организационная-нормативная адаптация включает в себя осознание специалистом его трудовых целей и задач, должностных обязанностей, норм. Сотруднику необходимо адаптироваться к требованиям, нормам и правилам организации, определить свое место в организационной системе и трудовом процессе.

Вместе с этим следует выделить два основных вида социально-профессиональной адаптации: первичная адаптация (осуществляется при приеме на работу нового специалиста); вторичная адаптация (связана с переводом работника на новую должность или в случае смены рода деятельности сотрудника в рамках профессиональной области).

Таким образом, в процессе социально-профессиональной адаптации сотруднику необходимо адаптироваться к особенностям и условиям труда, к системе управления, условиям труда, комплексу взаимосвязей в учреждении, успешно включиться в рабочий коллектив, осознать и освоить его организационные особенности, ценности, нормы поведения и т.д. Безусловно, что в процессе адаптации работник может сталкиваться с определенными сложностями на разных стадиях профессионально-трудового становления.

Процесс социально-профессиональной адаптации сотрудников неразрывно связан с системой управления в организации, что требует от руководителя построения и реализации программы социально-профессиональной адаптации сотрудников. В содержание такой программы может быть направлено на: сокращение первоначальных издержек (особенности влияния нового сотрудника на рабочий коллектив, которые могут сказаться на его продуктивности; прогнозирование влияния индивидуальных особенностей потенциального сотрудника на его более успешный адаптационный процесс в организации и последующую эффективность в работе); снижение тревожности и неуверенности в своём профессионализме со стороны нового сотрудника (психологическая поддержка руководства повышает самоуверенность индивида и снижает риск его потенциальных ошибок в процессе трудовой деятельности); сокращение текучести кадров (повышение эффективности работы организации за счет стабильной и функциональной рабочей команды); экономии времени непосредственного руководителя и рядовых работников и др.

В центре внимания данной работы — особенности социально-профессиональной адаптации сотрудников социальных учреждений. В этой связи важно отметить, что социальная

работа реализуется через деятельность системы социальных служб и социальных учреждений — институт социального благосостояния. Сегодня, как отмечает Е.Ю. Невельсон, «существует потребность в хорошо подготовленных, грамотных специалистах, способных эффективно выполнять профессиональные функции в различных структурах социальной сферы. Успешная профессиональная адаптация этих людей — залог эффективной работы как в социальной сфере в целом, так и в отдельных ее организациях» [4, с. 249]. Задача данного института заключается в поддержке социальной политики государства, содействии нормальному функционированию социальной среды и поддержании общественной стабильности при помощи оптимизации жизнедеятельности членов социума. Как справедливо отмечает В.Н. Медведева, «миссия социального работника благородна, но условия ее выполнения далеко от идеальных: решая «чужие» проблемы, считая это своим профессиональным долгом, с одной стороны, и своим предназначением, с другой, социальный работник помогает социально больным людям и обществу освободиться от негативных явлений: непродуктивных жизненных позиций, несовершенства общественных отношений, поведенческих стереотипов, негативных установок, не нашедшей выхода агрессии, социальной напряженности, страхов... Выполнить эту миссию способен только лично зрелый человек, внутреннее и профессионально подготовленный к решению стоящих перед ним социальных задач» [3, с. 73].

Поэтому цели социальной работы неразрывно связаны с поддержанием личности клиента социальных служб, а задачи меняются относительно сфер социальной практики, характера общественных проблем, социально-психологических особенностей клиентов, условий отдельного социума и т.д.

Специфика профессиональной деятельности социального работника требует от него определенной компетентности и эрудированности в различных областях (правовой, психологической, социально-медицинской, психологической, экономической и др.). Важной особенностью социальной работы как профессии является ее посреднический характер, который является результатом её интегральности и пограничности, нацеленности на целостного индивида и направленности на проблемы жизни людей в обществе.

Многофункциональность и сложность профессиональной деятельности в области социальной работы, безусловно, налагает определенные трудности, в том числе к осуществлению коммуникативных практик в процессе решения проблем клиентов социальных служб и учреждений, что обуславливает необходимость в систематическом проведении мониторинга, позволяющего отслеживать уровень адаптивности сотрудников на различных этапах их профессиональной деятельности.

На основе анализа научной литературы, к числу наиболее распространенных проблем следует отнести следующие:

- несоответствие ожидаемых представлений об особенностях трудовой деятельности и реального положения дел, недостаточное объективное оценивание уровня профессиональных и личностных возможностей сотрудника для осуществления поставленных целей;
- проблемы социального взаимодействия сотрудника с профессиональной средой (отдельными людьми или группами, другими сотрудниками, клиентами);
- недостаточный уровень компетентности, необходимый для выполнения поставленных трудовых задач, что вызывает эмоционально-психологические сложности, связанные с проявлением феномена личностной несостоятельности, отторжение от коллектива;
- неустойчивость мотивационной стороны профессиональной деятельности сотрудника;
- сложность в принятии ценностной культуры профессиональной среды;

- недостаточный уровень личностной самоактуализации в профессиональной деятельности, что вызывает чувство неуверенности в правильности выбора профессионального становления и дальнейшем профессиональном росте;
- сложности в выборе адаптивных механизмов в профессионально-трудовой деятельности (приоритетность выбора защитных поведенческих реакций, применение преимущественно деструктивных способов решения возникающих проблем, нежели конструктивных);
- нарушения трудовой дисциплины (отсутствие пунктуальности, важных личностных качеств сотрудника, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей, отказ выполнения поручений руководства);
- низкий уровень удовлетворенности сотрудника условиями труда.

Как правило, необходимость в социально-профессиональной адаптации возникает в результате существенных организационных изменений в деятельности учреждения и/или технологий управления; в ситуации вступления сотрудника в новую должность, или смены учреждения; по причине недостаточного уровня социальной мобильности, изменений в ценностных установках и приоритетных целей жизнедеятельности работника, а также наличие социально-трудовых конфликтов, отсутствие превентивных мер в отношении дезадаптации сотрудников в учреждении и т.д. Все это может оказаться в числе факторов, негативно влияющих на адаптивный потенциал сотрудника, и как следствие на качество и эффективность выполнения возлагаемых на него трудовых функций и обязанностей, уровень работоспособности и в итоге спровоцировать тенденцию к профессиональному выгоранию личности и др.

В рамках исследования нами был разработан социологический инструментарий, позволяющий выделить особенности и проблемы социально-профессиональной адаптации сотрудников социальных учреждений. Социологическое исследование проводилось нами на базе БУ ХМАО-Югры «Сургутский центр социальной помощи семье и детям» в 2023 году.

В социологическом исследовании использовались количественные и качественные методы: анкетирование сотрудников и формализованное интервью с представителями административно-управленческого блока. В анкетировании приняли участие 68 сотрудников учреждения, в интервью — 5 сотрудников, занимающих руководящие должности разного уровня.

Все респонденты (100%) являются представителями женского пола и в своём большинстве (84,6%) относятся к возрастной категории от 30 до 63 лет. Наиболее активно приняли участие в анкетировании специалисты со стажем работы в социальной сфере до 10 лет — 43,6%, 21–30 лет — 30,8% респондентов, и со стажем 11–20 лет — 23,1%. Опрошенные, в своём большинстве, занимают должности ассистентов (28,2%) и специалистов по работе с семьей (25,6%), а также, относятся к категории сотрудников, которые продолжительный период работают без смены должности и места работы (61,5%).

Первый блок нашего исследования позволил респондентам произвести самооценку степени социально-профессиональной адаптации в условиях работы в данном учреждении. Оценивание производилось по пятибалльной шкале, где 5-наивысший балл, 1 — низший балл. Исходя из полученных результатов, было выявлено, что преобладающее большинство респондентов оценили уровень своей адаптации выше среднего (5 баллов — 48,7%, 4 балла — 46,2%), и лишь незначительная доля опрошенных (3 балла — 5,1%) оценила свою профессиональную адаптацию на среднем уровне. Как видим в целом степень адаптированности, по оценке сотрудников складывается весьма положительно.

Далее для нас было важно выделить те значимые составляющие, которые позволяют сотрудникам произвести такое самооценивание. Для этого респондентам было предложено ответить на ряд вопросов закрытого типа, которые позволили определить уровень их

профессиональной и организационной самоидентификации. Анализ полученных ответов показал, что их самооценка вполне обоснована:

- большинство опрошенных в полной мере понимают содержание своей работы (87,2%), скорее согласны с этим утверждением 12,8% респондентов;
- из общего числа респондентов только 59% уверены, что для выполнения своих профессиональных обязанностей у них достаточно знаний, умений и навыков. Определенную степень сомнения в достаточности имеющихся профессиональных компетенций отметили 35,9% респондентов и 5,1% из числа опрошенных скорее осознают, что их уровень профессиональной компетентности недостаточен;
- большинство сотрудников (82,1%) полагают, что понимают, каким образом результаты их работы связаны с достижением целей организации, 15,4% скорее согласны с этим утверждением и только 2,6% отметили, что, скорее всего не понимают этой взаимосвязи;
- более 70% респондентов отметили, что полностью поддерживают правила и ценности, принятые в организации, активно интегрированы в рабочий коллектив, хорошо знают организационную структуру и специфику деятельности других подразделений учреждения, свободно ориентируется в их местоположении. Оставшаяся часть опрошенных отметили вариант ответа «скорее согласны с этим утверждением». Это указывает на то, что данная группа все-таки имеет незначительные сложности в профессионально-коммуникативной и организационной составляющих профессиональной деятельности.

В целом полученные результаты по данному блоку вопросов показали, что респонденты достаточно объективно произвели самооценку уровня социально-профессиональной адаптации. Это позволяет сделать вывод о том, что большинство респондентов высоко оценивают уровень своей социально-профессиональной адаптации: в полной мере осознают свою значимость в выполнении профессиональных функций и общих целей социального учреждения, владеют для этого достаточным уровнем профессиональных компетенций, хорошо ориентируются в организационной структуре учреждения, разделяют общие ценности и принципы правила и ценности, принятые в организации.

Безусловно, такая ситуация способствует наиболее эффективной деятельности учреждения в целом, обеспечивает сплоченность коллектива, что повышает степень скоординированности действий сотрудников различных структурных подразделений для решения поставленных задач, способствует развитию корпоративной культуры в данной организации. Тем не менее, незначительная группа респондентов вызывает определенную обеспокоенность, поскольку возможно развитие негативных тенденций, связанных с их профессиональной дезадаптацией.

В связи с этим следующий блок вопросов был направлен на выявление уровня удовлетворенности респондентами работой в данном учреждении по целому ряду показателей (см. таблицу1):

- а) содержание труда, результаты труда, соответствие характера и содержания работы индивидуальным способностям.

Анализ ответов показал, что по данным показателям в среднем 60% выразили полную степень удовлетворенности, 28% указали, что «скорее удовлетворены»; 10% опрошенных удовлетворены частично и около 2% затруднились с ответом.

- б) информированность о делах коллектива и компании, условия труда и организация труда, социальный климат в организации, взаимоотношения в рабочем коллективе.

Ответы респондентов показали, что всего лишь около 3% выразили неудовлетворенность текущим положением, а в оценке уровня удовлетворенности организацией труда отрицательно оценили 5,1% опрошенных сотрудников.

Таблица 1. **Результаты ответов на вопрос «В какой мере Вы удовлетворены показателями, перечисленными в таблице, в Вашей трудовой деятельности?»**

Варианты ответов	Процент
<i>Информированность о делах коллектива и компании</i>	
Полностью удовлетворен	59,0%
Скорее удовлетворен	28,2%
Частично удовлетворен	7,7%
Не удовлетворен	2,6%
Затрудняюсь ответить	2,6%
Итого:	100,0%
<i>Условия труда</i>	
Полностью удовлетворен	61,5%
Скорее удовлетворен	25,6%
Частично удовлетворен	7,7%
Не удовлетворен	2,6%
Затрудняюсь ответить	2,6%
Итого:	100,0%
<i>Организация труда</i>	
Полностью удовлетворен	64,1%
Скорее удовлетворен	23,1%
Частично удовлетворен	5,1%
Не удовлетворен	5,1%
Затрудняюсь ответить	2,6%
Итого:	100,0%
<i>Социальный климат в организации</i>	
Полностью удовлетворен	51,3%
Скорее удовлетворен	23,1%
Частично удовлетворен	17,9%
Не удовлетворен	5,1%
Затрудняюсь ответить	2,6%
Итого:	100,0%
<i>Взаимоотношения в рабочем коллективе</i>	
Полностью удовлетворен	53,8%
Скорее удовлетворен	23,1%
Частично удовлетворен	17,9%
Не удовлетворен	2,6%
Затрудняюсь ответить	2,6%
Итого:	100,0%

На наш взгляд, такие высокие показатели удовлетворённости респондентов показателями, представленными в таблице 1, свидетельствуют, во-первых, о достаточно эффективной системе подбора сотрудников, которые отличаются высоким уровнем профессиональной

подготовки и мотивации, при этом чувствующих себя в организации достаточно уверенно и комфортно. Во-вторых, со стороны руководства проявляется забота, поддержка и уважение к сотрудникам, что позволяет им осознавать свою роль и вклад в общее дело, создает достаточно благоприятную психологическую атмосферу в коллективе. Тем не менее, при общей положительной динамике оценивания указанных показателей встречаются ответы, указывающие на низкую степень удовлетворенности определенной группы респондентов. Данное обстоятельство требует к себе особого внимания со стороны руководства, которое, на наш взгляд, должно быть в первую очередь направлено на выявление конкретных причин такой оценки. Ведь от того какие созданы условия труда и как грамотно организован рабочий процесс, насколько эффективно выстроены коммуникативные связи в рабочем коллективе и работают механизмы взаимопомощи зависит общий уровень работоспособности персонала и эффективность выполнения задач в рамках деятельности учреждения социальной сферы в целом.

Результаты ответов респондентов на вопрос, как часто в процессе трудовой деятельности им приходится сталкиваться с ситуациями, к которым необходимо адаптироваться, показали, что 5,1% опрошенных в своей трудовой деятельности вообще не сталкивались с такими ситуациями; большинство респондентов (71,8%) отметили, что такие ситуации возникают достаточно редко; часто в ситуациях, требующих адаптации, оказываются 15,4% респондентов; 7,7% из числа опрошенных сотрудников затруднились дать однозначный ответ на данный вопрос.

На основе этого можно предположить, что в данном учреждении, во-первых, хорошо отлажены организационные механизмы работы. В силу этого сотрудникам не приходится регулярно сталкиваться с новыми или необычными ситуациями, требующими адаптации; во-вторых, в организации используются процедуры и методы работы, позволяющие большинству сотрудников легко адаптироваться в случае возникновения такой необходимости. Вместе с этим, следует отметить, что некоторые сотрудники не всегда готовы принимать неудобства и трудности, которые могут возникнуть в процессе работы. Полагаем, что это может быть связано с недостаточным уровнем их профессиональной подготовки, неготовностью к изменениям или нежеланием брать на себя дополнительные задачи и функции.

Распределение ответов респондентов на вопрос: «В каких ситуациях Вы в наибольшей степени испытывали сложности в процессе адаптации?», позволило выделить наиболее актуальные ситуации, требующие особого внимания. Респонденты могли выбрать не более 3 ответов. Проранжированные нами варианты представлены в таблице 2.

Таблица 2. **Ситуации, вызывающие наибольшие сложности в процессе адаптации (по мнению респондентов)**

Варианты ответов	Процент
Первичное трудоустройство	21,3%
Смена места работы	20,0%
Смена рабочего коллектива	17,5%
Совмещение должностей	12,5%
Смена руководства	10,0%
Реструктуризация учреждения	8,8%
Смена должности	6,3%
Изменение должностных инструкций	3,8%
Итого:	100,0%

Как видно из полученных результатов, наибольшее количество сотрудников (21,3%) указали, что в основном испытывали сложности при первичном трудоустройстве. Мы полагаем, что трудности были связаны в первую очередь фактом принятия новой социальной роли, профессиональной самоидентификацией сотрудника, установлением коммуникативных связей с коллегами, овладением организационными процедурами и требованиями в учреждении, необходимыми для выполнения профессиональных задач в трудовом коллективе. На втором месте в числе сложных адаптивных ситуаций (20%) — смена места работы, связанная с переходом из одного учреждения в другое. Действительно, в таком случае работникам вновь приходится привыкать к новому социальному окружению, меняя привычную обстановку, осваивать особенности трудовой деятельности в учреждении и т.д. Смена рабочего коллектива в учреждении (17,5%) в списке ситуаций, требующих адаптации, заняла третью позицию. Это указывает на то, что изменений в основном кадровом составе также становится на какое-то время дестабилизирующим фактором, поскольку влечет за собой изменение динамики взаимодействия с новыми коллегами. Это требует от сотрудника дополнительных временных, психологических, коммуникативных ресурсов, необходимых для установления эффективных форм взаимоотношений в обновленном коллективе. По мнению респондентов, в наименьшей степени возникают сложности в ситуациях совмещения должностей (12,5%), смены руководства (10%) и смены должности (6,3%). Неожиданным для нас стал тот факт, что для большинства сотрудников-респондентов переход на новую должность не является дестабилизирующим фактором профессиональной деятельности и не требует затраты адаптивных ресурсов. На наш взгляд, это говорит о том, что процесс перехода на новую должность является для сотрудника в данной организации вполне закономерным и ожидаемым событием на пути его профессионального развития, соответствует его профессиональным и личностным ожиданиям.

Ответы респондентов на следующий вопрос позволили выделить основные причины, которые могут препятствовать успешному и быстрому включению в работу и негативно сказываться на процессе последующей профессиональной адаптации. Респондентам было предложено выбрать не более 5 вариантов. На основе ранжирования полученных ответов сформировался перечень наиболее значимых позиций, представленных в таблице 3.

Таблица 3. **Причины, препятствующие успешному и быстрому включению в работу и последующей профессиональной адаптации в учреждении (по мнению респондентов)**

Варианты ответов	Процент
Недостаток опыта работы в данной сфере	15,9%
Напряженный социальный климат в организации	14,8%
Конфликтные отношения в коллективе	12,5%
Плохо организованные условия труда	10,2%
Отсутствие связей, контактов	8,0%
Отсутствие определенных личностных качеств	8,0%
Отсутствие четко прописанных должностных обязанностей	6,8%
Недостаточная профессиональная подготовка	5,7%
Низкая мотивация со стороны руководства	5,7%
Отсутствие помощи со стороны непосредственного руководителя	3,4%
Отсутствие помощи со стороны коллег по работе	3,4%
Неудобный режим работы	2,3%

Полученные данные показывают, что к числу наиболее значимых причин, создающих препятствия для успешной адаптации сотрудников социальных учреждений, по мнению респондентов, относятся следующие: недостаток опыта работы в данной сфере, напряженный социальный климат в организации, конфликтные отношения в коллективе, плохо организованные условия труда.

Далее респондентам было предложено выделить положительные факторы, которые помогали им в различные адаптационные периоды профессиональной деятельности. Респондентам могли выбрать не более 5 вариантов ответа. На основе ранжирования полученных ответов сформировался перечень наиболее значимых позиций. Наиболее часто выбираемым фактором оказались доброжелательные отношения в коллективе (17,8%). Это указывает на то, в рабочем коллективе сотрудникам в сложный период была оказана поддержка со стороны коллег, что способствовало их комфортной интеграции и повышению работоспособности. Вторым по значимости фактором (17,1%) стала позиция — возможность обращаться за помощью к непосредственному руководителю. Это говорит о включенности и понимании значимости проблемы адаптации первого руководителя данного учреждения, создания условий для открытости и своевременной поддержки сотрудников в различных ситуациях. Уверенность в том, что работники могут получить помощь от своего непосредственного начальства, способствует успешной адаптации и профессиональному росту.

На следующих ступенях по значимости респонденты располагают: во-первых, наличие определенных личностных качеств (14,0%), которые способствуют эффективной коммуникации, установлению доверительных отношений и преодолению трудностей в работе (например, таких как эмоциональная стабильность, толерантность, умение работать в коллективе и эмпатия и др.); во-вторых, опыт работы в данной сфере (12,4%) и хорошая профессиональная подготовка (9,3%). Это вновь подчеркивает значимость уже имеющегося опыта работы в социальной сфере и наличие специализированного качественного образования, что обуславливает успешную адаптацию в социальном учреждении и эффективность выполнения поставленных профессиональных задач. Создание хороших организационных условий труда в данном учреждении стало значимым положительным фактором для 11,6% респондентов.

ВЫВОДЫ. Общие результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что в данном социальном учреждении созданы условия для успешной социально-профессиональной адаптации сотрудников. Наблюдается положительная адаптационная динамика большинства сотрудников. Среди наиболее значимых факторов, влияющих на эффективность адаптации работников социальной сферы, выделяются, во-первых, профессионально-деятельностные составляющие (наличие опыта работа в данной сфере, профессиональная компетентность, профессионально-личностные качества), во-вторых, социально-психологические и коммуникативные аспекты, в-третьих, создание организационных условий для работы. С учетом специфики данной профессии значительные препятствия как в процессе адаптации, так и профессиональном развитии сотрудника зависят от того, насколько у работника социальной сферы высок уровень внутренней мотивации к выполнению профессионального долга, связанного с высокой миссией служения людям, насколько он готов к постоянному профессиональному саморазвитию и способен выстраивать продуктивную коммуникацию на всех уровнях взаимоотношений (клиент, сотрудник, руководитель), а также принимать объективные организационные условия трудовой деятельности. При этом особого внимания со стороны руководства требует группа сотрудников, находящихся в сложных адаптивных ситуациях (первичном трудоустройстве, смене места работы или состава коллектива и др.), что предполагает разработку и реализацию комплекса мер по профилактике дезадаптации сотрудников социального учреждения с учетом специфики социальной работы и индивидуальных особенностей личности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Безюлёва Г.В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учащихся и студентов. М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008. 320 с.
2. Власова Т.А. Теоретико-методологические основания исследования рисков социально-профессиональной адаптации выпускников вуза // Высшая школа: научные исследования: Материалы Межвузовского международного конгресса, Москва, 19 августа 2021 года. М.: Инфинити, 2021. С. 26–35.
3. Медведева В.Н. Профессиональное становление специалистов по социальной работе // Наука и современность. 2011. № 12–2. С. 71–74.
4. Невельсон Е.Ю. Адаптация социальных работников к профессиональной деятельности: теоретические подходы к проблеме // Вестник пермского университета. 2019. Вып. 8(13). С. 249–254.
5. Осянин А.Н. Анализ содержания процессов адаптации и социализации личности (теоретический аспект) // Вестник нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского.серия: социальные науки. 2021. Вып. 1(5). С. 336–341.
6. Пинчук А.Н. Социально-профессиональная адаптация: от концептуализации к измерению // Социологическая наука и социальная практика. 2021. Вып. 2. С. 96–114.

REFERENCES

1. Bezyulyova G.V. *Psichologo-pedagogicheskoe soprovozhdenie professional'noj adaptacii uchaschichsya i studentov*. [Psychological and pedagogical support for professional adaptation of pupils and students]. M.: NOU VPO Moskovskij psihologo-social'nyj institut. 2008. 320 s. (In Russian).
2. Vlasova T.A. *Teoretiko-metodologicheskie osnovaniya issledovaniya riskov social'no-professional'noj adaptacii vypusknikov vuza* [Theoretical and methodological foundations for studying the risks of socio-professional adaptation of university graduates] // Vysshaya shkola: nauchnye issledovaniya: Materialy Mezhvuzovskogo mezhdunarodnogo kongressa, Moskva, 19 avgusta 2021 goda. M.: Infiniti, 2021. S. 26–35. (In Russian).
3. Medvedeva V.N. *Professional'noe stanovlenie specialistov po social'noj rabote* [Professional development of social work specialists // Nauka i sovremennost']. 2011. № 12–2. S. 71–74. (In Russian).
4. Nevel'son E. YU. *Adaptaciya social'nyh rabotnikov k professional'noj deyatel'nosti: teoreticheskie podhody k probleme* [Adaptation of social workers to professional activities: theoretical approaches to the problem] // Vestnik permskogo universiteta. 2019. Vyp. 8(13). S. 249–254. (In Russian).
5. Osyenin A.N. *Analiz sodержaniya processov adaptacii i socializacii lichnosti (teoreticheskij aspekt)* [Analysis of the content of the processes of adaptation and socialization of the individual (theoretical aspect)] // Vestnik nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo.seriya: social'nye nauki. 2021. Vyp. 1(5). S.336–341. (In Russian).
6. Pinchuk A.N. *Social'no-professional'naya adaptaciya: ot konceptualizacii k izmereniyu* [Socio-professional adaptation: from conceptualization to measurement] // Sociologicheskaya nauka i social'naya praktika. 2021. Vyp. 2. S. 96–114. (In Russian).