

**ХАРИН В.В./ KHARIN V.V.<sup>1</sup>**

**ШИШКОВ М.В./ SHISHKOV M.V.<sup>1</sup>**

**ЛАЗАРЕВА Э.В./ LAZAREVA E.V.<sup>1</sup>**

канд. техн. наук **ШАВЫРИНА Т.А./ dr SHAVYRINA T.A.<sup>1</sup>**

канд. техн. наук **УДАВЦОВА Е.Ю./ dr UDAVTSOVA E.Y.<sup>1</sup>**

**СТРЕЛЬЦОВ О.В./ STRELTSOV O.V.<sup>1</sup>**

Przyjęty/Accepted/Принята: 19.08.2013;

Zrecenzowany/Reviewed/Рецензирована: 12.11.2013;

Opublikowany/Published/Опубликована: 20.12.2013;

## **ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ФПС ГПС МЧС РОССИИ<sup>2</sup>**

### **Problematic Aspects Related to Professional Adaptation of Young Specialists of the Federal Fire Service of State Fire Service of Emercom of Russia**

### **Problematyczne aspekty adaptacji zawodowej młodych specjalistów Federalnej Straży Pożarnej Ministerstwa ds. Sytuacji Nadzwyczajnych Federacji Rosyjskiej<sup>3</sup>**

#### **Аннотация**

**Цель:** исследование проблемных аспектов адаптации молодых специалистов, выявление условий и факторов, способствующих повышению эффективности адаптации молодых специалистов в подразделениях Федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (далее ФПС ГПС МЧС России).

**Проект исследования:** работа предполагает поэтапное исследование проблемы адаптации и профессионального становления молодых специалистов ФПС ГПС МЧС России. На первом этапе проводится теоретическое исследование современного состояния проблемы профессионального становления молодого специалиста, определяется специфика профессионального становления и адаптации молодых специалистов в системе МЧС России. На втором этапе проводится эмпирическое исследование, направленное на определение внешних и внутренних социально-психологических условий, влияющих на эффективность процесса профессионального становления молодых сотрудников МЧС России. Итогом работы должен стать комплекс научно обоснованных предложений и рекомендаций по организации социально-психологического сопровождения профессионального становления молодых сотрудников в системе ФПС ГПС МЧС России.

#### **Методы исследования:**

- анализ и обобщение литературных источников;
- метод изучения документальных данных – анализ материалов об опыте работы с молодыми специалистами, полученных из кадровых подразделений ГПС МЧС России и материалов личных дел молодых специалистов;
- метод анкетирования – анкетирование молодых специалистов для выявления проблем и трудностей, с которыми им пришлось столкнуться в процессе адаптации к профессиональной деятельности и анкетирование молодых специалистов с целью субъективной оценки ими форм и содержания работы по адаптации;
- метод экспертных оценок – изучение мнения руководителей по вопросам адаптации и профессиональной готовности молодых специалистов (оценка уровня профессионально важных качеств и навыков молодого специалиста).

<sup>1</sup> ФГБУ ВНИИПО МЧС России; почтовый адрес: мкр. ВНИИПО, д. 12, г. Балашиха, Московская область, 143903; электронная почта: vniipo@mail.ru/Federal State Establishment All-Russian Research Institute for Fire Protection of the Ministry of Russian Federation for Civil Defense, Emergencies and Elimination of Consequences of Natural Disasters (FGU VNIPO of EMERCOM of Russia) e-mail: vniipo@mail.ru;

<sup>2</sup> Вклад авторов в статью/Percentage contribution to the article/Wkład merytoryczny: Харин В.В. – 10%, Шишков М.В. – 10%, Лазарева Е.В. – 30%, Шавырина Т.А. – 25%, Удавцова Е.Ю. – 5%, Стрельцов О.В. – 20%;

<sup>3</sup> Federalna Straż Pożarna wchodzi w skład struktury Państwowej Straży Pożarnej Federacji Rosyjskiej;

**Результаты:** Приведены данные, иллюстрирующие динамику поступления на службы и увольнения молодых специалистов за период с 2008 по 2012 год, проанализированы причины увольнения молодых специалистов в системе ФПС ГПС МЧС России, изучена субъективная оценка молодыми специалистами эффективности проведенных с ними мероприятий по адаптации.

**Выводы:** Предложены меры по совершенствованию адаптационных мероприятий для непосредственного руководителя молодого специалиста, наставника, специалиста по психологическому сопровождению и сотрудников кадровых подразделений ГПС ФПС МЧС России. Перечислены перспективные методы работы, не нашедшие применения в практике работы с молодыми специалистами ФПС ГПС МЧС России. Дальнейшие исследования предполагают создание алгоритмов действий для каждого из субъектов, заинтересованных в успешности профессиональной адаптации молодых специалистов, использование которого обеспечит их эффективное взаимодействие в процессе профессиональной социализации молодых специалистов.

**Ключевые слова:** молодой специалист, профессиональная адаптация, кризис профессиональных ожиданий;

**Вид статьи:** оригинальная научная статья

#### Abstract

**Purpose:** An analysis of problematic aspects related to professional adaptation of young specialists. Identification of conditions and factors which prompt the increase of the efficiency of professional adaptation process which young specialists working in the divisions of the Federal Fire Service of State Fire Service of the Ministry of the Russian Federation for Civil Defense, Emergencies and Elimination of Consequences of Natural Disasters (further FPS GPS of EMERCOM of Russia) go through.

**Research project:** The paper assumes stage-by-stage analysis of a problem of adaptation and professional development of young specialists of FPS GPS of Emercom of Russia. At the first stage, theoretical research of current state of a problem related to professional formation of the young specialist is conducted. Next, the authors define specifics of professional formation and adaptation of young specialists in the system of Emercom of Russia. At the second stage, the empirical research directed on defining external and internal social and psychological conditions influencing efficiency of the process of professional formation of young staff of Emercom of Russia is conducted. As the result of the research we obtain a complex of scientifically reasonable proposals and recommendations on the organization of social and psychological guidance for the sake of professional development of young employees in system of FPS GPS of Emercom of Russia.

#### Research methods:

- analysis and synthesis of references;

- method of studying of documentary data – the analysis of materials about experience with the young specialists, obtained from personnel divisions of FPS GPS of Emercom of Russia as well as personal documentation and questionnaires of personal information of young specialists;

- poll method – written poll of young specialists for identification of problems and difficulties which they had to face during adaptation to professional activity as well as poll of young specialists for the purpose of their job evaluation which has been carried out with them at a stage of adaptation to professional activity (an assessment of forms of work and their contents);

- method of competent estimates – studying of opinion of experts concerning adaptation and professional readiness of young specialists (an assessment of level of professionally important qualities and skills of the young specialist).

**Results:** Information on the employed and dismissed young specialists in 2008-2012 is submitted. The authors carried out an analysis of reasons for dismissal of young specialists from the system of FPS GPS of Emercom of Russia as well as the efficiency of actions for the purpose of young specialists adaptation on the basis of their value judgment.

**Conclusions:** In the collusion the authors offer measures for the improvement of adaptation actions for a chief of the young specialist, a tutor, a psychologist and the staff of personnel divisions of FPS GPS of Emercom of Russia. The perspective methods of the work on young specialists' professional adaptation which have not found applications in practice work in system of FPS GPS of Emercom of Russia are listed. Further researches will be directed on the creation of algorithms of actions for each employee interested in the success of professional young specialists adaptation.

**Keywords:** young specialist, professional adaptation, crisis of professional expectation;

**Type of article:** original scientific article

#### Streszczenie

**Cel:** Badanie problematycznych aspektów adaptacji młodych specjalistów oraz warunków i czynników przyczyniających się do zwiększenia skuteczności adaptacji młodych specjalistów w jednostkach Federalnej Straży Pożarnej Państwowej Straży Pożarnej Ministerstwa Federacji Rosyjskiej do spraw obrony cywilnej, sytuacji nadzwyczajnych i usuwania skutków klęsk żywiołowych (dalej FSP PSP MSN Rosji).

**Projekt badawczy:** Praca zakłada etapowe badanie problemu adaptacji i rozwoju zawodowego młodych specjalistów FSP PSP MSN Rosji. W pierwszej części przeprowadzono badanie teoretyczne obecnego stanu kwestii rozwoju zawodowego młodego specjalisty, określona została specyfika procesu rozwoju i adaptacji młodych specjalistów w systemie Ministerstwa Spraw Nadzwyczajnych Rosji. W drugim etapie przeprowadzono badania empiryczne ukierunkowane na określenie zewnętrznych i wewnętrznych warunków socjalno-psychologicznych, wpływających na efektywność procesu przygotowania do zawodu młodych pracowników Ministerstwa Sytuacji Nadzwyczajnych Rosji. Podsumowaniem prac jest zbiór naukowo udowodnionych propozycji i rekomendacji na temat organizacji socjalno-psychologicznego wsparcia rozwoju zawodowego młodych pracowników w systemie FSP PSP MSN Rosji.

#### Metody badawcze:

- analiza i synteza źródeł bibliograficznych;

- metoda opracowania danych dokumentacyjnych – analiza materiałów o doświadczeniu w pracy z młodymi specjalistami, pozyskanych z działów kadrowych FSP PSP MSN Rosji i teczek osobowych młodych specjalistów;

- metoda ankietowania – ankietowanie młodych specjalistów w celu określenia problemów i trudności, na jakie natrafili w procesie adaptacji do pracy zawodowej, i ankietowanie młodych specjalistów w celu poznania ich subiektywnej oceny o formie i zakresie prac adaptacyjnych;

- metoda oceny ekspertów – poznanie opinii kierowników w kwestii adaptacji do gotowości zawodowej młodych specjalistów (ocena stopnia ważnych w pracy cech i nawyków młodego specjalisty).

**Wyniki:** Przedstawione zostały dane ilustrujące dynamikę przyjmowania do służby i zwalniania młodych specjalistów w latach 2008-2012. Przeanalizowane zostały przyczyny zwolnień młodych specjalistów w systemie FSP PSP MSN Rosji. Omówiono wystawioną przez młodych specjalistów subiektywną ocenę przeprowadzanych z nimi działań adaptacyjnych.

**Wnioski:** W artykule zaproponowano rozwiązania w celu ulepszenia programów adaptacyjnych kierowanych do bezpośredniego przełożonego młodego specjalisty, nauczyciela, specjalisty psychologa i pracowników jednostek kadrowych FSP PSP MSN Rosji. Wymienione zostały perspektywiczne metody pracy, które nie znalazły zastosowania w praktyce zawodowej młodych specjalistów FSP PSP MSN Rosji. Dalsze badania mają na celu opracowanie algorytmów działań dla każdego z podmiotów zainteresowanych powodzeniem adaptacji zawodowej młodych specjalistów. Wykorzystanie algorytmu zapewni podmiotom skuteczną współpracę w procesie socjalizacji młodych specjalistów.

**Słowa kluczowe:** młody specjalista, adaptacja zawodowa, kryzys adaptacji zawodowej;

**Typ artykułu:** oryginalny artykuł naukowy

## 1. Введение

В настоящее время вопрос кадрового обеспечения ФПС ГПС МЧС России грамотными высококвалифицированными специалистами является весьма актуальным. Источником кадров для ГПС МЧС России являются молодые специалисты – выпускники высших и средних специальных учебных заведений, закончившие полный курс обучения, защитившие дипломный проект и сдавшие государственные экзамены, и формально относящиеся к категории «молодые специалисты» в течении трех лет по окончании учебного заведения или, в более широком смысле, до достижения ими возраста 30 лет, характеризующиеся прежде всего тем, что они находятся в стадии трудового и социального самоопределения и обладают рядом специфических признаков, отличающих их от других поколений [1].

Основным преимуществом молодых специалистов является сочетание их личностных свойств (энергичность, активная жизненная позиция, энтузиазм), отсутствие привычных стереотипов в работе, легкость усвоения информации, высокая социальная и деловая мобильность, нацеленность на получение опыта и на активную работу.

При этом есть ряд трудностей, возникающих при работе с данной группой сотрудников: отсутствие четкого понимания целей своего профессионального роста в сочетании с желанием «интересной» работы и жажда быстрого карьерного роста, которые при неблагоприятных условиях могут привести к уходу таких специалистов из организации. Для того, чтобы облегчить новому сотруднику вхождение в коллектив и ознакомить его с жизнью подразделения, предусматривается процедура адаптации – процесс, который предусматривает различные действия для создания оптимальных условий вхождения человека в должность, в социальный климат, в организационную культуру [2].

## 2. Содержание

Для начинающих свою профессиональную деятельность молодых сотрудников первоначальная стадия адаптации к самостоятельной профессиональной

деятельности представляет собой кризис профессионального становления, т.н. кризис профессиональных экспектаций (ожиданий). Данный этап профессионального становления характеризуется кардинальным изменением профессиональной ситуации развития личности: новый разновозрастный коллектив, другая иерархическая система производственных отношений, новые социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и принципиально новый вид ведущей деятельности, и самое главное – несовпадение реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями. Переживание кризиса профессиональных экспектаций выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой. Данный кризис относится к числу нормативных (т.е. свойственных каждому человеку на пути профессионального становления) [3]. Возможны два варианта разрешения любого профессионального кризиса, в т.ч. и кризиса профессиональных экспектаций:

- конструктивный – активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы, корректировка мотивов труда и Я -концепции;
- деструктивный – некачественное выполнение профессиональных функций, смена специальности, уход из профессии [4].

Адаптация «на самотеке» может продолжаться до 2 лет, и при неблагоприятном развитии влечет за собой дезадаптацию молодого специалиста, стресс, «неврабатываемость» нового сотрудника в коллектив, его уход или увольнение и другие отрицательные последствия. Грамотное управление процессом адаптации молодых специалистов значительно сокращает ее срок, позволяет развиваться адаптационному процессу по конструктивному сценарию. Чтобы деятельность молодого специалиста сделать более эффективной, необходимо сократить время его профессионального развития и адаптации с помощью соответствующего управляющего воздействия, адекватных форм

организации и использования различных средств (организационных, социально-психологических и т.п.) [5].

Программа адаптации принятого на работу молодого специалиста является одним из ключевых моментов при работе с сотрудником. От ее успешности во многом зависит, состоится ли полноценное сотрудничество между молодым специалистом и организацией. Формирование молодого специалиста, моделирование его профессионального поведения, овладение им ценностными ориентациями профессии, сближение ориентиров специалиста и профессиональной группы, принятие всех компонентов профессиональной деятельности (ее задач, предмета, способов, средств, результатов и условий)— процесс, требующий от работодателя адекватных форм и методов организации [6].

### 3. Методика исследования

В целях изучения инструментов адаптации молодых сотрудников ФПС ГПС МЧС России было проведено комплексное исследование, которое предусматривало изучение и оценку следующих составляющих процесса адаптации:

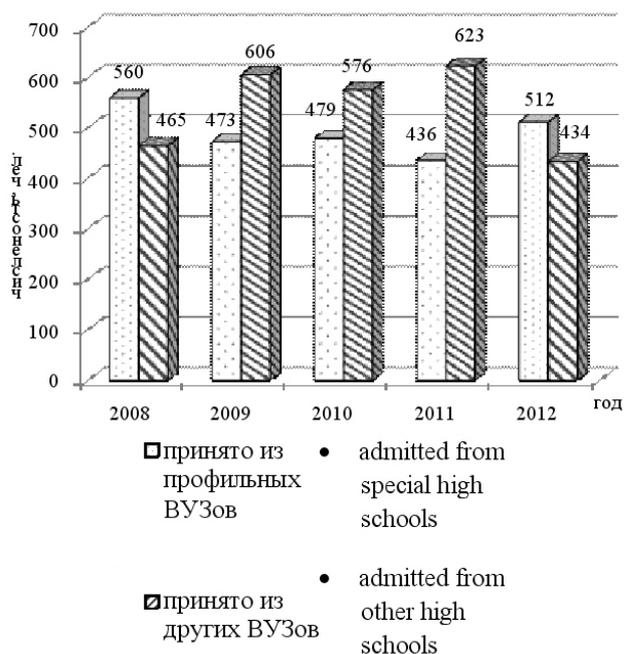
- организация профессиональной адаптации молодых специалистов;
- степень успешности профессиональной адаптации выпускников высших учебных заведений;
- выявление сложностей, возникающих в процессе адаптации у самих молодых сотрудников [2].

Методами исследования были выбраны анкетирование выпускников ведомственных ВУЗов, экспертный опрос их руководителей, анализ материалов, полученных из подразделений кадровых служб, документов и материалов личных дел молодых специалистов. Исследование проводилось в подразделениях ФПС ГПС МЧС России 68 субъектов РФ. Выборка составила 314 молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, возраст респондентов – от 22 до 26 лет.

### 4. Результаты исследования

Проанализировав выборку данных кадровых органов по 68 субъектам РФ можно заключить, что значительным источником пополнения кадров подразделений МЧС России являются образовательные учреждения МЧС России. За период с 2008 по 2012 год на службу в ФПС ГПС МЧС России принято 5164 чел., из них выпускников профильных ВУЗов – 2460 чел., что составляет 47,6% от общего числа поступивших на службу в МЧС России.

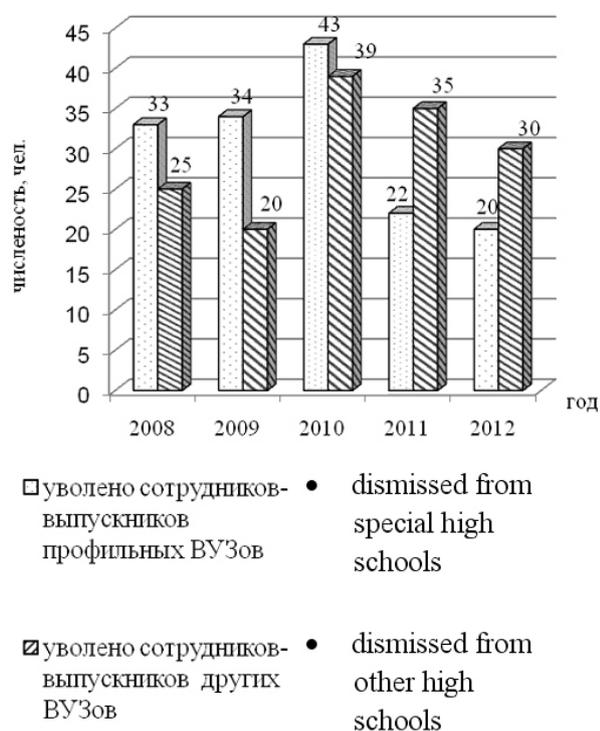
На рис. 1 представлена динамика поступления на службу в ФПС ГПС МЧС России молодых специалистов из различных учебных заведений. Как видно из рисунка в 2009-2011 гг. наблюдается снижения числа принятых специалистов из профильных ВУЗов, в это же время произошло увеличение числа принятых специалистов из других ВУЗов. В 2012 гг. ситуация опять изменилась на противоположную – из профильных ВУЗов было принято больше специалистов, чем из непрофильных, как и в 2008 году.



**Рис. 1.** Динамика числа принятых молодых специалистов из профильных и непрофильных ВУЗов по годам  
**Fig. 1.** Dynamic of the number of taken young specialists from special and no special high schools in years.

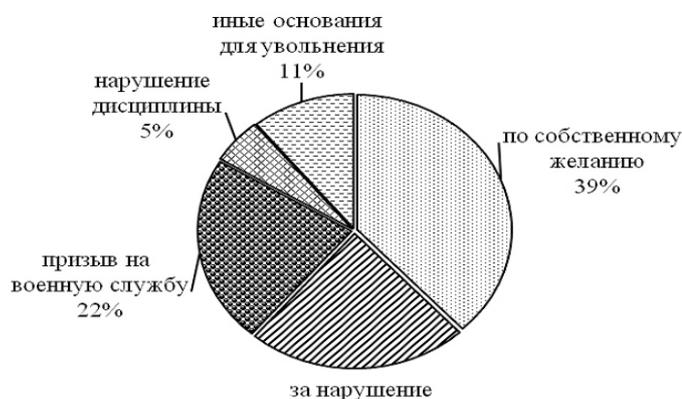
От уровня закрепляемости на службе выпускников ведомственных учебных заведений во многом зависит эффективность деятельности МЧС России. Динамика движения молодых специалистов в период 2008-2012 гг. характеризуется в большинстве регионов положительным результатом. Массового оттока молодых кадров не наблюдалось. По данным, полученным из субъектов РФ, за период с 2008 по 2012 гг. было уволено со службы 301 сотрудник МЧС России, из них 152 сотрудника, окончивших профильные ВУЗы, что составляет 50,5% от общего числа уволившихся сотрудников. На рис. 2 представлена динамика увольнения со службы МЧС России молодых специалистов, окончивших профильные и непрофильные ВУЗы. С 2008 по 2010 гг. наблюдалось увеличение числа уволенных специалистов, окончивших профильный ВУЗ. А с 2011 по 2012 резкое уменьшение в 1,95 раза количества уволенных специалистов, окончивших профильный ВУЗ.

Большая часть сотрудников увольняется по собственному желанию (38%). Следующие по величине причины увольнения (23%) – за нарушения условий контракта и в связи с призывом на военную (или альтернативную гражданскую) службу. И только небольшая часть молодых сотрудников уволена за неоднократное нарушение служебной дисциплины (5%) и по иным основаниям для увольнения (11%). Структура причин увольнения представлена на рис. 3. Соотношение причин увольнения практически не различаются по годам в изучаемом диапазоне.



**Рис. 2.** Динамика числа уволенных молодых специалистов из профильных и непрофильных ВУЗов по годам

**Fig. 2.** Dynamic of the number of dismissed young specialists from special and no special high schools in years



**Рис.3.** Круговая диаграмма распределения оснований для увольнения молодых специалистов за период с 2008 по 2012 гг (5% – нарушение дисциплины, 11% – иные основания для увольнения, 22% – призыв на военную службу, 23% – за нарушение условий контракта, 39% – по собственному желанию)

**Fig.3.** Circle diagram of sharing the reasons for dismissing of young specialists for the period since 2008 till 2012 (5% – breaches of discipline; 11% – other reasons for dismissing; 22% – call to military service; 23% – breach of the terms of contract; 39% – on own desire)

Анализируя данные можно заключить, что основными причинами увольнений молодых специалистов являются, во-первых, «по собственному желанию», во-вторых, «в связи с нарушением условий контракта», которые представляют собой способы деструктивного варианта разрешения кризиса профессиональных ожиданий молодыми специалистами. В связи с этим целесообразно утверждать, что в пери-

од адаптации молодых сотрудников к профессиональной деятельности необходимо уделять особое внимание процессу сопровождения их профессионального становления, и оказывать комплексную помощь в преодолении трудностей адаптационного периода.

Адаптация молодых специалистов складывается из следующих основных этапов:

- этап профессиональной ориентации – он продолжается в течение периода обучения в ведомственном образовательном учреждении до начала практической службы молодого сотрудника в конкретном подразделении;
- этап профессиональной адаптации – начинается с момента принятия молодого сотрудника на службу в подразделение и заканчивается по мере формирования составляющих интегративного показателя адаптированности, по срокам примерно до 1 года [7]. Этап профессиональной адаптации подразделяется на несколько стадий: введение в организацию, введение в подразделение, введение в должность.

На стадии введения в организацию происходит формирование у нового сотрудника представления о том, в какой организации он будет работать, какова ее кадровая политика, миссия, устав, сотрудник знакомится с коллективом. Продолжительность этапа «введение в организацию» 1-2 дня.

Следующая стадия программы адаптации – введение в подразделение. В этот период происходит более подробное знакомство со структурой организации, осваивается специфика деятельности подразделения. Продолжительность этапа «введение в подразделение» 1-2 недели.

Введение в должность – обычно самая длительная стадия адаптации, занимающая около двух-трех месяцев. В этот период происходит знакомство сотрудника с основным содержанием его профессиональной деятельности [8].

- этап самостоятельного профессионального развития сотрудника в коллективе – продолжается до 3-5 лет с момента принятия на службу [7].

На рис.4 представлены субъекты, включенные в процесс профессионального становления молодых специалистов на этапе профессиональной адаптации.

Учитывая этапность адаптации, и широкий круг лиц, ответственных за этот процесс, необходимо формирование системы, позволяющей проводить оптимизацию становления молодого специалиста на каждом из этапов адаптации комплексно по направлениям деятельности субъектов, включенных в адаптационный процесс.

В таблице 1 представлены результаты субъективной оценки молодыми специалистами подразделений ФПС ГПС МЧС России различных адаптационных мероприятий.

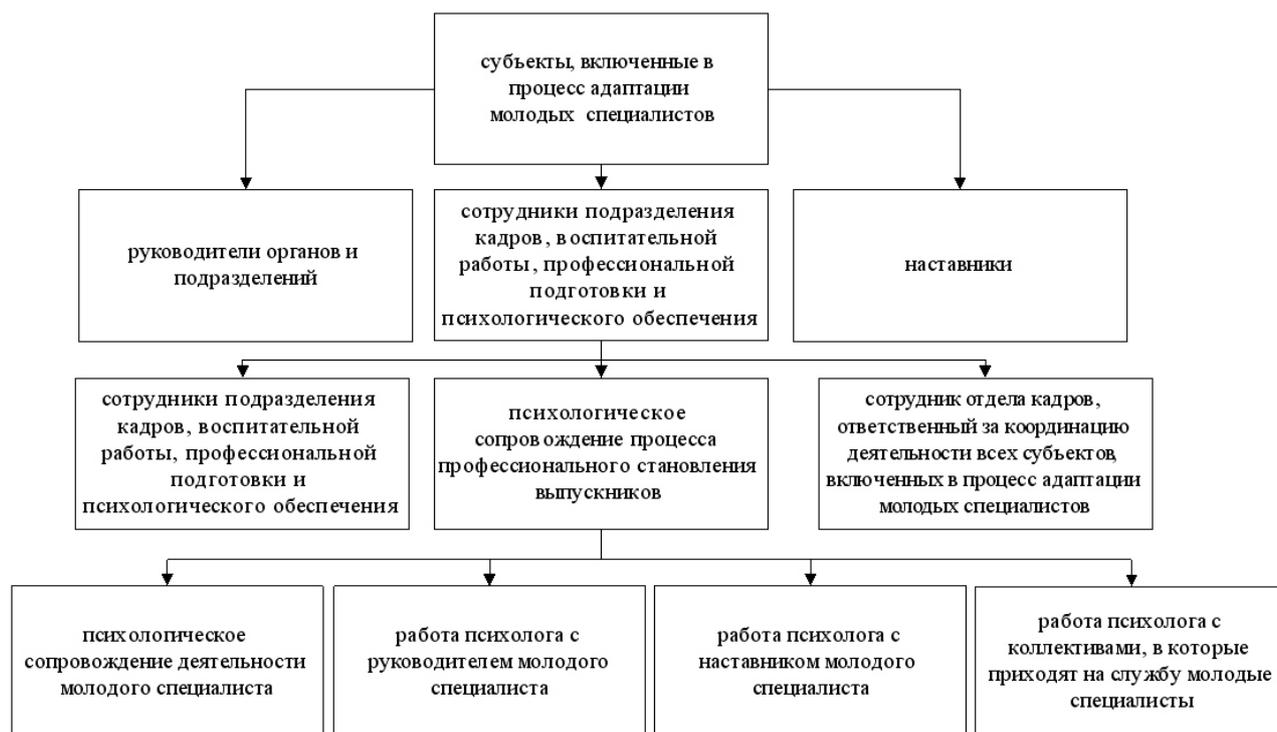


Рис.4. Субъекты адаптации

Fig.4. Subjects of adaptation

Таблица 1

## Оценка молодыми специалистами организации работы по адаптации

Форма работы	% респондентов, с которыми проводилась работа	% респондентов, давших высокую оценку полученному эффекту	% респондентов, давших высокую оценку возможному эффекту
Наставничество	97,4	78,7	98,7
Стажировка во время обучения	95,1	80,4	97,7
Стажировка в течение первого года работы	77,9	76	97,4
Повышение квалификации	30,3	73,8	89,2
Совет молодых специалистов	26,5	65,8	82,9
Встречи с руководством организации	73,1	60,9	94,4
Внерабочие мероприятия (трудовые традиции)	61,6	73,4	94,7
Социальная защита и финансовая поддержка	63,1	76,3	96,6
Психологическое сопровождение	78,1	64,1	96
Общественные мероприятия (смотри-конкурсы)	23,5	51,3	79,8

Table 1

## Young specialists evaluation of the work organization about adaptation

Type of work	Percentage (%) of respondents involved in adaptation work	Percentage (%) of respondents who found received effect very good	Percentage (%) of respondents who found possible effect very good
Preceptorship	97,4	78,7	98,7
Probation during training period	95,1	80,4	97,7
Probation during the first year of work	77,9	76	97,4
Improvement in qualification	30,3	73,8	89,2
Council of young specialists	26,5	65,8	82,9
Meetings with chiefs of the organization	73,1	60,9	94,4
Leisure-time actions	61,6	73,4	94,7
Social protection and financial support	63,1	76,3	96,6
Psychological accompaniment	78,1	64,1	96
Public actions (competitions etc.)	23,5	51,3	79,8

Анализируя полученные результаты можно утверждать, что реально существующая в подразделениях система работы с молодыми специалистами способна в значительной степени удовлетворить потребности молодежи на этапе профессиональной адаптации. В целом, ожидания молодых специалистов и реальный эффект от всего комплекса мероприятий по адаптации совпали.

Несмотря на то, что работа по адаптации молодых специалистов проводится в подразделениях и носит системный характер, она не всегда дает реальный эффект, следовательно, необходимо пересмотреть организационные основы отдельных мероприятий по адаптации. Ряд форм и методов работы по сопровождению молодых сотрудников применялись не более чем с 30% респондентов.

В ходе исследования молодые специалисты ответили на вопрос: «Кто оказал наиболее ощутимую помощь в период адаптации». Результаты показали, что больше всего молодые специалисты ощутили помощь своих коллег по работе (73,9 % от числа респондентов), подчеркивая при этом доминирующее влияние коллектива в данном процессе. Успешная адаптация в служебном коллективе является важной составляющей эффективного профессионального становления. Большая роль в оптимизации процесса социально – профессионального становления выпускников отводится конструктивному взаимодействию руководителя подразделения и специалиста, осуществляющего психологическое сопровождение деятельности молодых сотрудников.

Высоко оценили вклад непосредственного руководителя в процесс их адаптации 18,2% молодых специалистов. В этой связи необходимо совершенствование компетентности руководящих кадров в вопросах адаптации выпускников, повышение уровня мотивированности и персональной ответственности руководителей всех уровней за организацию и проведение адаптационной работы с молодыми специалистами.

Одной из актуальных проблем является степень включенности в процесс адаптации выпускников сотрудников отдела кадров. Работники этих аппаратов являются для молодых специалистов подразделением, формирующим первоначальное общее представление об организации, трудовые установки, чувство корпоративности и имидж в целом [2].

К числу перспективных, но мало применяемых в практике работы с молодыми специалистами форм работы можно отнести следующие:

- проведение единых дней информирования и тематических дней, например, «День дисциплины», «Кадровые дни». В рамках данной формы работы необходимо организовывать периодические встречи руководящего состава организации с личным составом, выступление представителей правоохранительных органов перед личным составом в целях профилактики противоправных действий;
- встречи личного состава с ветеранами подразделения, слет семейных династий пожарных;

- деятельность общественных формирований, направленная на воспитание молодежи на положительных примерах служения Родине, например, взаимодействие с казачьими объединениями;
- культурно – массовая работа, цель которой развитие социально – одобряемых форм проведения досуга среди личного состава, формирование сознательного и добросовестного отношения личного состава к службе и развитие патриотических чувств, например: КВН, смотры – конкурсы художественной самодеятельности; т.е. использование потенциала влияния праздников, юбилейных и памятных дат, положительных традиций службы.

Результаты исследования проблемы организации профессиональной адаптации показали, что в подразделениях ФПС ГПС МЧС России практически повсеместно разработаны и осуществляются комплексные организационные и практические мероприятия по работе с молодыми специалистами: наставничество; психологическая поддержка в преодолении профессиональных трудностей; прохождение стажировки в должности; дополнительное обучение молодых специалистов (сборы, семинары); ознакомление с традициями и организацией в целом; взаимодействие с ветеранскими организациями с целью воспитания молодых сотрудников на опыте лучших традиций старшего поколения в духе патриотизма, профессионализма и гордости за свою профессию; меры социальной защиты и финансовой поддержки молодых специалистов.

Однако, необходимо повышение эффективности мероприятий по адаптации выпускников, стимулирование дальнейшего развития и совершенствования основных форм и направлений деятельности.

## 5. Выводы

Исходя из вышеизложенного, обозначим меры по совершенствованию мероприятий, сопровождающих процесс адаптации молодых сотрудников.

I. Организация работы руководителей с молодыми специалистами:

- повышение уровня мотивированности и персональной ответственности руководителей всех уровней за организацию и проведение адаптационной работы с молодыми специалистами;
- усиление контроля за данным направлением деятельности;
- совершенствование психолого – педагогической компетентности руководящих кадров в вопросах адаптации выпускников.

II. Направления по совершенствованию процесса становления молодых специалистов по линии кадрового обеспечения:

- разработка программ ориентации выпускников;
- закрепление сотрудника кадрового аппарата за таким направлением, как координация деятельности всех субъектов адаптации. Повышению эффективности процесса адаптации молодых сотруд-

ников будет способствовать объединение действий работников кадровых служб, непосредственных руководителей и наставников молодых специалистов;

- закрепление сотрудника кадрового аппарата за таким направлением, как разработка мероприятий по оптимизации процесса адаптации молодых сотрудников;
- внедрение в практику работы кадровых подразделений обязательного централизованного анкетирования увольняющихся сотрудников, проработавших менее трех лет. Подобное анкетирование позволит вести мониторинг социально-психологических процессов, происходящих в подразделениях. Полученные сведения помогут руководителям подразделений и наставникам молодых специалистов корректировать свою работу в данном направлении [2].

III. Мероприятия по совершенствованию функционирования института наставничества:

- принятие соответствующих управленческих решений и субъективное желание руководящего состава идти навстречу наставнику в его работе со стажером, обязательный контроль за деятельностью стажера со стороны руководства;
- создание координационного органа по работе с молодыми сотрудниками (например, Совет наставников в подразделении), которые во взаимодействии с советом ветеранов и кадровыми органами осуществляет методическое обеспечение деятельности наставников;
- разработка Методических рекомендаций наставникам по организации и проведению работы с молодыми специалистами. Типовые методические рекомендации должны содержать краткое изложение значения наставничества в процессе адаптации сотрудника к профессиональной деятельности, характеристику основных методов изучения личности подшефного и методов индивидуально-го воспитания, советы по оптимизации взаимодействия с молодым сотрудником. Методические рекомендации могут являться разделом Дневника наставника. В таком случае, раздел Методические рекомендации должен включать краткое изложение основных моментов: значение наставничества в процессе адаптации сотрудника к профессиональной деятельности, характеристика основных методов изучения личности подшефного (изучение материалов личного дела, наблюдение за деятельностью и поведением сотрудника, беседа,) и методов индивидуального воспитания (беседа, воспитание примером, оказание индивидуальной помощи, контроль за выполнением сотрудником своих служебных обязанностей), советы по оптимизации взаимодействия с молодым сотрудником;
- проведение конкурсов на звание «Лучший наставник организации / подразделения». Данные конкурсные мероприятия организуются с целью повышения эффективности работы с молодыми специалистами, а также повышению эффективности вос-

питательной работы. Положением о конкурсе необходимо определить оценочные критерии работы наставника, методику определения победителя, меры поощрения лучших наставников;

- организация «Дней наставников», включающих в свою программу выступление начальников подразделений, обмен опытом работы, чтение лекций профессорско – преподавательским составом УЗ, поощрение лучших наставников;
- совместная работа наставников и специалистов – психологов по адаптации подопечного;
- рекомендации наставника подшефному по окончании процесса наставничества по дальнейшей адаптации молодого сотрудника к службе;
- моральное поощрение молодых специалистов за отличную службу – вынесение благодарности родителям наиболее отличившихся молодых специалистов;
- возможность наставнику и стажеру вместе нести службу. Значительные права наставника по отношению к подопечному и предоставление времени для занятий со стажером. Наставник должен иметь возможность привлекать к работе с молодым специалистом в рамках плана работы компетентных сотрудников других подразделений;
- материальное стимулирование наставников;
- разработка системы морального поощрения наставничества в подразделениях, например, учет работы по наставничеству как одного из условий зачисления в резерв кадров на выдвижение [2].
- развитие института наставничества, основными направлениями которого могут стать: внедрение в практику новых технологий наставничества (buddying – форма работы, подразумевающая взаимодействие с наставником, основанное на принципах равенства и сотрудничества, shadowing – временное прикрепление к опытному специалисту для наблюдения за особенностями и приемами работы) [9];
- целенаправленная подготовка сотрудников к роли наставника (проведение соответствующих занятий в рамках профессиональной подготовки).

IV. Совершенствование психологического сопровождения процесса адаптации молодых специалистов:

- разработка психологических методов сопровождения профессионального становления молодых специалистов с целью создания оптимальных условий для преодоления профессиональных кризисов;
- разработка стратегий преодоления кризисов профессионального становления и методов их профилактики.

В качестве перспективных методов работы, не нашедших применения в практике работы с молодыми специалистами ГПС МЧС России можно отметить следующие:

- secondment (вторичное обучение) – «прикомандирование» персонала на определенное время в иное функциональное подразделение для овладения необходимыми навыками, или как вариант – плановое «последовательное краткосрочное использование будущего специалиста на основных участках работы» внутри подразделения. Это позволит устранить ограниченный профессионализм на узком участке работы и повысить возможность оперативной взаимозаменяемости сотрудников;
- e-learning – способ организации процесса обучения, позволяющий осуществлять передачу знаний на расстоянии, без непосредственного контакта между обучающим и учащимся, для предъявления учебных материалов (или поддержания межличностного общения) используются электронные и цифровые носители информации [10];
- blended learning – вид обучения, совмещающий дистанционный формат, очные занятия и самоподготовку [11].

## 6. Заключение

Изучение проблем адаптации выпускников в системе ФПС ГПС МЧС России показало, что наличие четко регламентированной процедуры адаптации делает первые несколько месяцев работы молодого специалиста «прозрачными», тем самым, снижает риск дезадаптации, стресса, «неврабатываемости» нового сотрудника в коллектив, его уход или увольнение и других отрицательных последствий. Формализованная процедура адаптации является инструментом, нивелирующим стрессогенность субъекта адаптационного процесса, поэтому необходима разумная формализация процесса сопровождения молодых специалистов и активное распространение положительного опыта работы кадровых служб. Немаловажно также отметить, что эффективность работы по адаптации молодых специалистов зависит от слаженности взаимодействия всех субъектов адаптации – наставника, руководителя, психолога и сотрудников отделов кадров по соответствующим направлениям деятельности.

## Список использованной литературы

1. Osnovy upravleniia personalom: uchebnoe posobie / N.I. Makarenko. — Tomsk: Izd-vo Tomskogo politekhnicheskogo universiteta, 2009.– 160 s.
2. Nikandrova L. R., Monakhova M. V. Problemy professionalnoi adaptatsii vypusknikov obrazovatelnykh uchrezhdenii MVD Rossii i puti ikh resheniia // Trudy akademii upravleniia MVD Rossii, 2008, № 2 [Elektronnyi resurs]: Rezhim dostupa – [http://jurnal.amvd.ru/indviewst.php?stt=197&SID =](http://jurnal.amvd.ru/indviewst.php?stt=197&SID=), (data obrashcheniia 05.03.2013).
3. Lukianenko N. Krizisy professionalnogo stanovleniia // Birzha plius karera, 2011, # 38 [Elektronnyi resurs]: Rezhim dostupa: <http://kariiera.nn.ru/team/?item=2420>, (data obrashcheniia 11.03.2013).
4. Zeer E. F. Psikhologiiia professii: uchebnoe posobie dlia studentov vuzov. – M.: Akademicheskii proekt, Ekaterinburg: Delovaia kniga, – 2003. –336 s.
5. Fetisov V. N. Psikhologo – pedagogicheskie osnovy professionalnoi adaptatsii kursantov v srednikh uchebnykh zavede-

6. Evdokimov V.I., Natarova A.A. Prognozirovaniie professionalnoi adaptatsii u srednego medicinskogo personala / Mediko – biologicheskie i sotcialno – psikhologicheskie problemy bezopasnosti v CHS, 2012, №2, str. 96-100.
7. Shuklin M. S. Psikhologicheskie osobennosti raboty po povysheniui urovnia adaptatsii molodykh spetsialistov v podrazdeleniiah OVD // Psikhopedagogika v pravookhranitelnykh organakh 2008 №1 (32), str. 26-28 [Elektronnyi resurs]: Rezhim dostupa: <http://cyberleninka.ru/article/n/psikhologicheskie-osobennosti-rabotypovovsheniuyurovnyaadaptatsii-molodyh-spetsialistovv-podrazdelenyah-ovd> (data obrashcheniia: 26.03.2013).
8. Nikulin D. Chtoby umenshit tekuchest kadrov, udelite vnimanie adaptatsii // Zhurnal «Kadrovoe delo».2005. N 6, str. 68-74.
9. Cheglakova L. M. Nastavnichestvo: novye kontury organizatscii sotcialnogo prostranstva obucheniia i razvitiia personala promyshlennykh organizatscii // Ekonomicheskaiia sotciologiiia. T.12. № 2, 2011, str. 80-98.
10. Sochivkina O. A. Sravnitelnyi analiz metodik adaptatsii personala [Elektronnyi resurs] Rezhim dostupa <http://magazine.hrm.ru/sravnitelnyj-analiz-metodik-adaptatsii-personala>, (data obrashcheniia 17.06.13).
11. Gusarova N. Dostoinstva smeshannogo obucheniia [Elektronnyi resurs] Rezhim dostupa [http://pr-rost.ru/ekspertiza/statyi-publikatsii/dostoinstva\\_smeshannogo\\_obucheniya](http://pr-rost.ru/ekspertiza/statyi-publikatsii/dostoinstva_smeshannogo_obucheniya) (data obrashcheniia 19.06.13.).

**Харин Владимир Владимирович**, полковник. внутренней службы, начальник отдела ресурсов пожарной охраны и психологических исследований ФГБУ ВНИИПО МЧС России. Специализируется в области разработки методов анализа ресурсного обеспечения деятельности пожарной охраны, кадровых и психологических проблем в трудовых коллективах пожарной охраны, изучению условий труда, профессиональной заболеваемости и травматизма пожарных. Автор (соавтор) более 25 научных публикаций

**Шишков Михаил Васильевич**, полковник. внутренней службы, заместитель начальника отдела ресурсов пожарной охраны и психологических исследований ФГБУ ВНИИПО МЧС России. Занимается вопросами психологических исследований в области организации и методического обеспечения профессиональной деятельности пожарных. Автор (соавтор) более 30 научных статей, 5 методических рекомендаций и пособий.

**Лазарева Элина Валерьевна**, майор внутренней службы, начальник сектора отдела ресурсов пожарной охраны и психологических исследований ФГБУ ВНИИПО МЧС России. Руководит исследованиями в области психологических проблем в подразделениях пожарной охраны. Проводит работы по изучению и внедрению в подразделениях МЧС России опыта наставничества и организации индивидуально-воспитательной работы с различными категориями сотрудников и работников МЧС России. Автор (соавтор) более 30 научных статей, 1 методического пособия.

**Шавырина Татьяна Александровна**, майор внутренней службы, старший научный сотрудник отдела ресурсов пожарной охраны и психологических исследований ФГБУ ВНИИПО МЧС России, кандидат технических наук. Проводит исследования в области психологического отбора руководящих кадров в резерв на выдвижение и психологического обеспечения деятельности сотрудников ФПС. Автор (соавтор) 22 научных статей, 1 методического пособия.

**Удавцова Елена Юрьевна**, подполковник. внутренней службы, старший научный сотрудник отдела ресурсов пожарной охраны и психологических исследований ФГБУ ВНИИПО МЧС России. Специализиру-

ется в области математического и программного обеспечения исследований ресурсного обеспечения пожарной охраны. Автор (соавтор) более 10 научных статей, 2 методических рекомендаций.

**Стрельцов Олег Васильевич**, майор внутренней службы, старший научный сотрудник отдела ресурсов пожарной охраны и психологических исследований ФГБУ ВНИИПО МЧС России. Проводит исследования организации и психологического сопровождения процесса профессионального становления будущих сотрудников системы МЧС. Автор (соавтор) 13 научных статей.