

**Федеральная целевая программа «Дети России»
Подпрограмма «Дети-сироты»**

Г.В. Семья Н.В. Владимирова Н.Г.Зайцева

**СИСТЕМА
СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ
ИНТЕРНАТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРИ
ПЕРВИЧНОМ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ**

**методические рекомендации для специальных центров,
предоставляющих первичные рабочие места выпускникам
учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей**

**Москва
2006**

ББК 65.9(2)240.5
УДК 331.538
С30

Федеральная целевая программа «Дети России»
Подпрограмма «Дети-сироты»

Столичная финансово-гуманитарная академия

Семья Г.В., Владимирова Н.В., Зайцева Н.Г. Система социально-профессиональной адаптации выпускников интернатных учреждений при первичном трудоустройстве (методические рекомендации для специальных центров, предоставляющих первичные рабочие места выпускникам учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей)

ISBN 5-9290-0162-6

РАЗДЕЛ I.

АНАЛИЗ РОССИЙСКОГО ОПЫТА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ПРИ ПЕРВИЧНОМ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

1.1. Анализ ситуации в сфере трудоустройства выпускников учреждений интернатного типа и их сопровождения в постинтернатный период

Общая численность выпускников всех видов образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в в 2005 г. составила порядка 30 тысяч человек. По данным госстатистики (форма РИК-103) в 2005 г. численность выпускников (выбывших *только* из детских домов, школ-интернатов и детских домов-школ воспитанников в образовательные учреждения и на работу) составила - 13749 человек. Из них 571 - в учреждения высшего профессионального образования, 2717 - среднего, 9476 - начального, на работу приняты 985 человек.

К сожалению, на сегодняшний день в России не существует системы федерального или регионального постоянно проводимого мониторинга жизнеустройства выпускников. В основном отслеживают их жизнь сами образовательные учреждения, выпускниками которых они являются. В ряде регионов проводятся отдельные мониторинги, например во Владимирской, Иркутской областях.

В Иркутской области областной центр психолого-медико-социального сопровождения в 2005 г. провел опрос выпускников и специалистов образовательных учреждений для детей-сирот. Весь массив полученных жизненных историй можно условно подразделить на две группы - «проблемные жизненные сценарии» и «благоприятные жизненные сценарии». «Проблемные сценарии» можно подразделить на три категории: «неизвестность», «трагедия», «нарушение закона». В проблемных сценариях образованию отводится второстепенная роль, о работе говорится в негативном аспекте, подчеркивается нежелание следовать социальным нормам, отмечаются

негативные черты и привычки. «Благоприятные сценарии» можно смело объединить в одну категорию «стремление выжить». Анализ этих сценариев показал, что в основе лежат личностные качества выпускника, в том числе усердие, трудолюбие, который способен повзрослеть в ситуации потери семьи и при этом сохранить внутренний стержень. Важным фактором, определившим дальнейший путь молодого человека по благоприятному сценарию, выступили образование и устройство на работу, наличие поддержки со стороны близких, социального окружения.

В субъектах Российской Федерации внедряются различные формы сопровождения выпускников в постинтернатный период¹.

В Республике Марий Эл в течение пяти лет социальные педагоги осуществляют контроль над выпускниками.

В Архангельской области выпускникам оказывают помощь в ремонте жилья, покупке хозяйственной утвари.

В Волгоградской области реализуется социальный проект «Из детского дома во взрослую жизнь».

В Московской области законодательно введен постинтернатный патронат, в Республике Карелия, Новгородской области, Ханты-Мансийском АО - Югре, Ямало-Ненецком АО - социальный патронаж; в Республике Татарстан (Татарстан) и Томской области выпускников патронируют в течение трех лет после выпуска.

Во Владимирской области созданы инновационные учреждения для выпускников - семейные центры, социальные гостиные; реализуется программа «Независимое проживание», создан клуб «Свой круг» для выпускников при благотворительном фонде «Надежда», введены дополнительные ставки психологов, медицинских работников, педагогов.

В Республике Коми работает общественная приемная при ГУ Республиканский Центр усыновления, территориальные центры социальной помощи молодежи.

В Ивановской области созданы постинтернатные блоки и группа независимого проживания.

¹ Далее приводятся данные мониторинга Министерства образования и науки Российской Федерации в 2005 г. (научный руководитель Г.В. Семья)

В Курганской области развита практика помещения выпускников до 18 лет в семьи патронатных воспитателей, широко внедрено наставничество.

В Оренбургской области внедрена программа постинтернатного сопровождения выпускников.

В Орловской области работает телефон доверия, созданы специальные службы в интернатных учреждениях.

В Псковской области для каждого выпускника составляется индивидуальный план дальнейшего жизнеустройства, в него, кроме общих вопросов социализации и интеграции в общество, включены вопросы по обеспечению права на образование, сохранение здоровья и защиту жилищных и имущественных прав.

В Саратовской области органами опеки и попечительства ведется мониторинг трудоустройства и жизнеустройства выпускников в течение трех лет.

В Санкт-Петербурге используется все формы сопровождения выпускников: медико-психолого-педагогического, социально-реабилитационного.

В Корякском АО выпускнику назначают куратора, в Коми-Пермяцком АО предоставляют возможность жить в приюте до 18 лет, в Ненецком АО ведут мониторинг жизнеустройства выпускников.

Во многих регионах (69%) распространены следующие формы сопровождения выпускников: наставничество, переписка, телефонные звонки, правовое и профориентационное консультирование, психологическая помощь, материальная помощь, оказание помощи в трудоустройстве, обучении, посещение педагогическими работниками выпускников, создание центров постинтернатной адаптации (например, Амурской, Курганской областях).

В Белгородской области промышленных предприятий к решению проблем выпускников привлечены промышленные предприятия (см. раздел 1.2).

По данным мониторинга в 82 субъектах Российской Федерации число выпускников, устроившихся на работу в 2005 г., составляет 10198 человек.

В государственных службах занятости населения на 1 июня 2005 г. состояло на учете 4520 человек.

Средний размер ежемесячного пособия по безработице, которое состоящие на учете выпускники получают в течение шести ме-

сяцев, составил 6606 рублей. В большинстве регионов диапазон размера пособия составляет от 4500 до 25000 рублей.

Однако есть регионы, где пособие ниже прожиточного минимума. В Республике Бурятия - 1300 рублей в месяц, Республике Калмыкия - 883, Республике Северная Осетия-Алания, Краснодарском крае, Самарской и Тверской областях - 720, Саратовской области - 1000, Тамбовской области - 660, Еврейской АО - 882, Ханты-Мансийском АО - Югре – 1583, Чукотском АО - 1440; чуть выше в Ставропольском крае - 2500, Орловской области - 2200, Ростовской области- 2655 рублей.

Достаточно высокие выплаты в следующих субъектах Российской Федерации: Камчатская, Магаданская, Мурманская, Сахалинская области, город Москва, Ненецкий, Таймырский, Эвенкийский, Ямало-Ненецкий автономные округа.

Во процессе проведения мониторинга выяснялся вопрос о наличии в регионе системы стимулирования предприятий и организаций, которые принимают на работу выпускников интернатных учреждений. Ни в одном отчете регионов не показано существование налоговых льгот предприятиям и учреждениям, создающим специальные рабочие места выпускникам.

Сегодня проблема трудоустройства бывших выпускников интернатных учреждений является одной из самых злободневных. К тем, кого необходимо первично трудоустраивать, относятся не только получившие образование в школе-интернате, начальном или среднем профессиональном училище, но и те, кто вернулся из мест лишения свободы, молодые мамы с малолетними детьми, не успевшие поработать до беременности и др.

Система отчета учреждений, отвечающих за выпускников в сфере трудоустройства, сводится к фиксации численности впервые трудоустроенных. Что происходит с молодыми людьми в трудовых коллективах и как долго они там остаются пока мало изученные вопросы.

1.2. Российский опыт регионов по первичному трудоустройству и обеспечению социально-профессиональной адаптации¹

Белгородская область. Разуменский детский дом². Нынешние выпускники испытывают очень большие трудности при устройстве на работу. Даже если в детском доме его определили учиться или подобрали подходящую работу, это не значит что он там надолго задержится – нет заинтересованности в труде, нет предрасположенности к профессии, зачастую нет основных навыков труда. Зачастую умения ребенка заключены в способности убрать со стола, застелить постель, вымыть посуду. При первой же неудаче с работой молодой человек может бросить все, прибиться к криминальной среде, потому что просто не знает куда ему обращаться за помощью, как устроиться на работу, кому позвонить, да просто не умеет вести переговоры.

Совсем другими предстают выпускники Разуменского детского дома Белгородской области. Детский дом работает в тесной связи с ОАО «Белгородский завод ЖБК-1».

Решением одной из самых главных проблем выпускника – контролем за предоставленным жильем - занимается завод. Ведь сейчас нередки случаи, когда неприспособленный к житейским премудростям юный владелец квартиры или комнаты обманным путем лишается жилья, попадает под влияние «заинтересованных» лиц, неблагонадежных «родственников» и пр. криминальных структур. Выделенное заводом выпускнику жилье находится в собственности завода 5-10 лет, пока молодой человек не обретет устойчивое место в обществе, обзаведется семьей.

Проблема профориентации и приобретения подходящей специальности также решается не по принципу «куда смогли пристроить». Уже с 12-13 лет, ученики детского дома начинают ориентиро-

¹ По материалам, представленным на конкурсы Министерства образования и науки РФ на участие в создании ресурсных центров, предоставляющих первичные рабочие места выпускникам (2003 г.), вариативных технологий, способствующих профессиональному самоопределению воспитанников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (2004 г.), Всероссийский конкурс воспитательных систем (2006 г.).

ваться в профессиях с помощью учебного комбината ЖБК-1. Их привлекают к труду в цехах завода, к работе в социальной сфере – доме быта, заводской столовой, библиотеке, редакции газеты, к занятиям в спортивных секциях и кружках художественной самодеятельности. Таким образом, дети имеют возможность выбрать интересную для них специальность из всего многообразия профессий. И что удобно – выбранную профессию можно получить в заводском учебном комбинате, либо в различных учебных заведениях, куда завод отправляет ребят, оплачивая обучение.

Полезным опытом является то, что раннее включение учеников в трудовой коллектив позволяет им чувствовать уверенность в себе среди взрослых людей, воспитанники являются как бы «детьми полка», они учатся не быть иждивенцами, («живу бедно, но на всем готовом»), не быть обиженными на весь мир.

Очень важное начинание – институт «крестных родителей» и опекунов. Общение в полноценных и хороших семьях ломает у детей негативный стереотип семейных отношений (ребят забирают на выходные и праздники в семьи). Ведь ни для кого не секрет, что большинство российских сирот – социальные, т.е. они брошены родителями, имеют тяжелые воспоминания о жизни в семье, а позже переносят эти устои на свои, новые семьи. Опекуны и крестные родители детей Раменского детского дома помогают пережить и исправить ошибки кровных родителей, делают детей счастливыми и уверенными в себе. Как и в обычной семье опекуны делятся с ребятами своими мыслями, переживаниями, жизненным опытом, их пример остается в детской памяти и в нужный момент становится востребованным.

Следующим немаловажным нововведением является система оплаты заработной платы. Первые деньги ребята получают на «внутренние трудовые книжки». С помощью наставников и патронатных воспитателей они учатся строить бюджет, исходя из потребностей своей группы-семьи. При выходе из детского дома воспитанники отселяются в социальную гостиницу, где осваивают ведение домашнего хозяйства, планирование расходов.

Опыт совместной работы Разуменского детского дома и ОАО «Белгородский ЖБК-1» очень полезен и показателен, ребят встречают внимательные и заботливые люди – по сути посторонние, но душой болеющие за подрастающее поколение. В своем обращении к коллективу, директор завода просил (не приказывал) проводить экскурсии для детей по цехам завода, знакомить детей с особенностями профес-

сии, привлекать к труду, избегать формализма в общении, деликатно относиться к маленьким друзьям. Руководством завода трепетно собирается и накапливается практический материал, который они готовы передать другим предприятиям, людям, организациям и учреждениям, которые последуют такой же схеме воспитания детей-сирот.

Вологодская область. Детский дом № 1 г. Великий Устюг: сопровождение в процессе адаптации при первичном трудоустройстве.

В связи с увеличением срока пребывания воспитанников в детском доме до 18 лет перед педагогическим коллективом встала проблема его сопровождение в период социально-профессиональной адаптации, когда происходит адаптация к будущей профессии, условиям профессионального учебного заведения и профессионального труда, осмысление влияния профессионального выбора на дальнейшую жизнь.

Одним из условий приобретения профессиональных умений и навыков, формирования профессиональной компетентности является *первичное трудоустройство воспитанника на производственное предприятие.*

Таблица 1

Содержание деятельности специалистов сопровождения и методы работы на трех этапах

Этап	Содержание деятельности специалистов сопровождения	Методы работы
1 этап подготовительный	Выбор вариантов первичного трудоустройства: - в соответствии с задачами производственной практики по получаемой профессии; - в соответствии с перспективой трудоустройства по месту закрепленного жилья; - в соответствии с предложениями Попечительского совета детского дома по дальней-	1) Взаимодействие мастера производственного обучения и воспитателя детского дома. 2) Взаимодействие воспитателя с социальным педагогом. 3) Взаимодействие директора детского дома с Попечительским советом.

	<p>шему трудоустройству выпускника.</p> <p>Повышение правовой грамотности воспитанника в вопросах трудоустройства.</p> <p>Подготовка условий для принятия воспитанника в трудовой коллектив, определение наставника.</p>	<p>Индивидуальная беседа воспитателя. Практикум по оформлению документации и самопрезентации.</p> <p>Индивидуальная беседа психолога с наставником о личностных особенностях и ресурсах воспитанника.</p>
2 этап реализации	<p>Создание условий для реализации профессиональных умений и навыков, полученных в профессиональном учебном заведении.</p> <p>Изучение профессиональной компетентности воспитанника.</p> <p>Изучение адаптации воспитанника в трудовом коллективе.</p>	<p>Трудовая деятельность на производстве. Индивидуальный режим дня в детском доме.</p> <p>Активизация участия в профессиональных пробах в условиях детского дома с целью закрепления профессиональных навыков и умений.</p> <p>Наблюдение и анализ результатов реализации профессиональных умений и навыков.</p> <p>Диагностирование. Опрос членов трудового коллектива, наставника.</p>
3 этап прогнозный	<p>Определение перспектив трудовой занятости.</p> <p>Составление перспективного социально-профессионального плана для воспитанника.</p>	<p>Анализ результатов изучения профессиональной компетентности воспитанника и уровня адаптации к трудовому коллективу.</p> <p>Работа социальных педагогов детского дома и профессионального учебного заведения по обеспечению социальной защищенности (жилье, финансовое обеспечение, социальные сети).</p>

1. Психолого-педагогическое сопровождение воспитанников детского дома на этапе получения профессионального образования

Трудности адаптации детей, выросших в условиях детского дома, очевидны в любой другой среде, чаще всего они проявляются в социальной неготовности детей взаимодействовать с окружающим миром для личностного развития и становления в жизни. Особенно остро эти трудности встают в период юношеского возраста, когда ребенок сталкивается с проблемой профессионального определения, когда он входит в мир новых отношений в профессиональном учебном заведении и трудовом коллективе.

Проблемы становления воспитанников юношеского возраста в детском доме решаются через систему сопровождения, которая находит отражение в маршрутах помощи профессиональной адаптации.

Маршрутом помощи профессиональной адаптации (МППА)¹ является индивидуальная программа по созданию социально-психологических условий для профессионального становления и личностного роста воспитанников, которая включает в себя комплекс мероприятий, реализуемых на основе взаимодействия педагогов и воспитанников юношеского возраста.

МППА составляется на каждого воспитанника после подготовительной работы, которая включает в себя:

1. Создание информационного поля о воспитаннике к моменту его поступления в профессиональное учебное заведение:

- изучение личностных качеств воспитанника: интеллектуальная и эмоционально-волевая сфера, сфера общения и саморегуляции, темперамент.
- изучение уровня профессионального самоопределения: предполагаемая профессиональная сфера, ведущие способности и интересы, уровень готовности к выбору профессии.
- изучение физического здоровья: медицинская профпригодность и общее состояние здоровья.

¹ Система социально-психологического сопровождения детей-сирот в интернатном учреждении: Методическое пособие для специалистов / Под. ред. Н.М. Иовчук. М.: Издательский центр «Реалтэк», 2003. – 211 с.

2. Проведение психолого-педагогической экспертизы «Карты соответствия уровня социальной адаптированности модели выпускника детского дома».

Критерии социальной адаптированности воспитанников детского дома оформлены в «Модель выпускника», которая отражает социальный заказ и характеризует личность с определенными качествами в идеальном варианте. Представленный образ и соответствующий анализ проблем выпускника позволяют детскому дому сориентироваться в своих усилиях по формированию необходимых социальных и профессиональных качеств, а также в педагогической поддержке развития личностных особенностей каждого ребенка.

В соответствии с критериями модели выпускника осуществляется количественная и качественная оценка воспитанника по специально выделенным уровням социально-профессиональной адаптации (оптимальному, допустимому, низкому, критическому). В «Карте соответствия уровня социально-профессиональной адаптированности модели выпускника» наглядно представляются проблемы и ресурсы становления воспитанника.

Кроме того, изучается адаптация к профессиональному учебному заведению по таким критериям, как:

- показатель «учебная успешность», который определяется с помощью анализа успеваемости и исследованием познавательных потребностей и интересов учащихся и студентов;
- показатель «психологическое благополучие» определяется с помощью выявления уровня удовлетворенности жизнедеятельностью учебного заведения;
- показатель «степень усвоения и принятия норм» содержит в себе анализ сформированности жизненных ценностей учащихся.

Для исследования процесса адаптации воспитанников юношеского возраста к профессиональному учебному заведению используются следующие методы.

Методы определения уровня адаптированности

Показатель адаптированности	Критерии оценки по показателю	Применяемые методики
Учебная успешность	1. Мотивация получения профессионального образования. 2. Сформированность познавательной потребности воспитанников. 3. Интересы и склонности воспитанников.	Анкета «Мое отношение к знаниям». Анкета «Познавательная потребность студентов». Анкета «Анализ интересов и направленности студентов».
Психологическое благополучие	1. Удовлетворенность жизнедеятельностью профессионального учебного заведения: - удовлетворенность выбранной профессией; - смысл образования; - социальная активность в учебном заведении. 2. Эмоциональная устойчивость.	Исследование удовлетворенности профессиональным учебным заведением. Шкала классического социально-ситуационного страха, сомнения (О. Кондаш).
Степень усвоения и принятия норм	Смысл и ценности жизни человека, качества личности мужчины и женщины.	Анкета ценностных ориентаций. Методика Шварца.

3. Разработка маршрутов помощи профессиональной адаптации.

На основе анализа «Карты соответствия уровня социальной адаптированности модели выпускника» и анализа проблем адаптации в профессиональном учебном заведении осуществляется разработка маршрутов помощи профессиональной адаптации (МППА), в которой принимают участие как специалисты сопровождения детского дома, так и профессионального учебного заведения.

Предусматривается три основных вида МППА в зависимости от уровня социальной адаптированности воспитанника:

а). МППА – поддержка. Составляется на воспитанников с благоприятным прогнозом социально-профессиональной адаптации (оптимальный уровень социально-профессиональной адаптированности), достаточно готовых к выпуску. Данная категория маршрутов носит рекомендательный характер для воспитанника и не требует специального контроля за исполнением. В этом случае назначается педагог – куратор (воспитатель ребенка). Основными направлениями деятельности специалистов сопровождения становится действия поддержки и развитие его потенциала.

Таблица 3

Маршрут помощи профессиональной адаптации (МППА) - «поддержка»

(Тамара Т., учащаяся 2 курса Великоустюгского речного училища)

№	Направление работы	Сроки	Ответственные
1.	Изучение профессионально-личностной готовности к продолжению образования: диагностирование по «Модели выпускника»; изучение профессиональных и жизненных планов; углубленное диагностирование по определению познавательных ресурсов; изучение соответствия уровня здоровья выбранной профессии. Обобщение результатов диагностики, собеседование с педагогами по результатам диагностирования, корректировка маршрута в соответствии с итогами. Обсуждение с воспитанницей реальных перспектив продолжения образования.	ноябрь 30 ноября	воспитатель психолог врач психолог зам. директора по уч.-воспит. работе
2.	Изучение и представление реальной социальной перспективы (составление социального плана: жилье, перспектива проф. практики, трудоустройства, использования финансов). Определение и реализация направлений социальной защиты к выпуску из детского дома.	ноябрь в течение года	Социальные педагоги детского дома и училища.

	Работа над формированием навыков социального общения и взаимодействия с государственными структурами.		
3.	<p>Сопровождение профессионального становления:</p> <p>консультирование педагогов детского дома и речного училища на перспективу продолжения профессионального образования</p> <p>консультирование по правилам приема в высшие профессиональные учебные заведения области, определение учебного заведения для поступления</p> <p>решение вопроса о сдаче ЕГЭ (база, заявление)</p> <p>организация самостоятельных занятий для подготовки к ЕГЭ</p> <p>составление индивидуального режима дня с учетом занятости в профессиональном учебном заведении и на курсах подготовки к поступлению</p> <p>помощь в подборе специальной литературы для подготовки к экзаменам;</p> <p>активное включение в профпробы в детском доме для приобретения специальных навыков.</p>	<p>10-30 ноября</p> <p>ноябрь</p> <p>декабрь</p> <p>в течение года</p>	<p>Зам. директора по уч.-воспит. работе социальный педагог</p> <p>воспитатель</p> <p>воспитатель</p> <p>воспитатель зав. библиотекой д/дома</p> <p>воспитатель</p>
4.	<p>Активизация процесса самореализации:</p> <p>поддержка активности и инициативы в работе ВУРДОО «Ювента»;</p> <p>совершенствование организаторских и коммуникативных навыков.</p>	в течение года	педагог-организатор
5.	<p>Подведение итогов сопровождения:</p> <p>промежуточные итоги</p> <p>итоги сопровождения профессионально-личностного становления</p>	январь май	воспитатель
6.	В качестве куратора по реализации направлений маршрута определить Предкель С.В. – воспитателя группы.		

б). МППА – сопровождение. Составляется для воспитанников с недостаточно благоприятным прогнозом социальной адаптации (допустимый уровень социально-профессиональной адаптированности). Этот вид МППА подразумевает назначение ответственных по нескольким сферам жизнедеятельности воспитанника, а также педагога – куратора, осуществляющего его сопровождение. Направления работы специалистов сопровождения изменяются в отличие от поддержки: расширяется диагностическое направление, включаются методики определения ресурсов преодоления трудностей профессионально-личностного становления, вводятся действия, побуждающие ребенка к личной деятельности по решению проблем. Подключается круг специалистов, необходимый для преодоления трудностей.

Таблица 4

Маршрут помощи профессиональной адаптации (МППА) - «сопровождение»

(Вера К. – учащаяся 2 курса профессионального лицея №44)

№	Направление работы	Сроки	Ответственные
1.	<p>Исследование процесса становления в профессии, выявление причин неответственного отношения к учебно-профессиональному труду:</p> <ul style="list-style-type: none"> • диагностическое исследование; • общение с мастером и классным руководителем; • посещение места прохождения профессиональной практики, общение с коллективом; • анализ результатов исследования. 	Октябрь	воспитатель
2.	<p>Исследование референтной группы девушки для определения совместной работы по эффективному влиянию на личностное и профессиональное становление:</p> <ul style="list-style-type: none"> • диагностическое исследование; • наблюдение; 	Октябрь	психолог

	<ul style="list-style-type: none"> индивидуальные беседы с педагогами, родственниками – членами референтной группы. 		
3.	<p>Формирование умения в построении реальных жизненных планов:</p> <ul style="list-style-type: none"> собеседование о личном взгляде девушки на ближайшую и дальнейшую перспективу предложение ближайшей социальной перспективы в жизнеустройстве; изучение «ближайшего окружения» (друга, семьи друга) с целью определения прогнозов на дальнейшую перспективу отношений; разработка и реализация программы индивидуальных занятий по построению перспективного жизненного плана на учебный год (профессиональное и личностное становление). 	<p>Ноябрь</p> <p>Ноябрь</p> <p>Ноябрь - март</p>	<p>воспитатель</p> <p>социальные педагоги детского дома и профессионального лица</p> <p>воспитатель</p>
4.	<p>Формирование навыков самоконтроля и сотрудничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> диагностическое исследование; ознакомление девушки с результатами исследования; разработка и реализация программы индивидуальных занятий по развитию волевой и коммуникативной сферы. 	<p>Ноябрь (1 нед.)</p> <p>Ноябрь - март</p>	<p>психолог</p>
5.	<p>Актуализация личностной потребности в здоровом образе жизни:</p> <ul style="list-style-type: none"> индивидуальные беседы на предмет половых отношений, вредных привычек; профилактика ранней беременности. 	<p>Ноябрь - март</p>	<p>врач детского дома</p>

6.	Активизация деятельности в групповом коллективе, в детском доме: <ul style="list-style-type: none"> • постоянное привлечение к участию в мероприятиях профессиональной направленности и проф. пробах; • выполнение постоянного поручения в группе; • постоянная поддержка развития и совершенствования трудовых навыков в «Творческой мастерской», обеспечение полезной занятости в свободное время в соответствии с интересами (вышивание); 	В течение года	воспитатель воспитатель инструктор по труду
7.	В качестве координатора по реализации направлений маршрута определить Есманович Т.Н. – воспитателя группы.		

с). *МППА – SOS*. Составляется для воспитанников с неблагоприятным прогнозом социальной адаптации, не готовых к выпуску (низкий и критический уровень социально-профессиональной адаптированности). Данная категория МППА предполагает постоянный контроль над всеми сферами жизнедеятельности воспитанника и организацию необходимой поддержки в кризисных ситуациях. Требуется назначения ответственных по каждой сфере жизнедеятельности воспитанника. Проводится углубленное диагностирование по выявлению причин низкой адаптированности. Подключается широкий круг специалистов. Намечается работа с микроокружением ребенка (педагогами детского дома и профессионального учебного заведения, детьми группы). Определяются варианты получения профессионального образования при условии неуспешной аттестации по итогам курса.

Таблица 5

Маршрут помощи профессиональной адаптации (МППА) - «SOS»
(Евгения П., учащаяся 1 курса Великоустюгского педагогического колледжа)

№	Направление работы	Сроки	Ответственные
1.	<p>Изучение личностных особенностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> • диагностирование по «Модели выпускника»; • диагностирование жизненных ценностей; • углубленное диагностирование по определению ресурсов профессионального становления. <p>Обобщение результатов диагностики, собеседование с педагогами по результатам диагностирования, корректировка маршрута в соответствии с итогами.</p>	<p>10-30 ноября</p> <p>30 ноября</p>	<p>воспитатель психолог</p> <p>психолог</p>
2.	<p>Формирование умения определять реальные жизненные перспективы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • помощь в определении реальной социальной перспективы (составление социального плана: жилье, перспектива проф. практики, трудоустройства, использования финансов); • разработка и проведение занятий, связанных с построением реального перспективного жизненного плана. 	<p>ноябрь</p> <p>в течение года.</p>	<p>социальный педагог</p> <p>воспитатель</p>
3.	<p>Сопровождение профессионального становления:</p> <ul style="list-style-type: none"> • консультирование педагогов детского дома и профессионального колледжа на предмет профессионально-личностных проблем воспитанницы в период адаптации • составление индивидуального ре- 	<p>ноябрь</p>	<p>Психологи детского дома и колледжа</p> <p>воспитатель</p>

	<p>жима дня с учетом занятости в профессиональном учебном заведении</p> <ul style="list-style-type: none"> • помощь в формировании уверенности в себе и позитивного настроения на обучение • помощь в подборе специальной литературы для подготовки домашнего задания; • использование полученных знаний и умений в профпробах для приобретения профессиональных навыков; • обсуждение реальных перспектив продолжения профессионального образования в высшем учебном заведении 		<p>психолог детского дома</p> <p>зав. библиотекой д/ дома</p> <p>воспитатель</p> <p>соц. педагог</p>
4.	<p>Активизация процесса самореализации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • привлечение к участию в КТД, определение активной роли, поощрение инициативы; • включение в работу ВУРДО «Ювента»; • поощрение организации воспитательной деятельности с младшими школьниками 6 группы 	в течение года	<p>воспитатель</p> <p>педагог-организатор</p>
5.	<p>Сохранение и укрепление здоровья:</p> <ul style="list-style-type: none"> • индивидуальная работа по полоролевым отношениям; • выполнение лечебно-профилактических рекомендаций по результатам медосмотров. 	в течение года	врач
6.	Включение в групповые занятия по формированию брачно-семейных представлений.	в течение года	психолог
7.	<p>Подведение итогов сопровождения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • промежуточные итоги по результатам адаптации в профессиональном 	декабрь	воспитатель

	колледже • итоги сопровождения профессионально-личностного становления	май	
8.	В качестве куратора диагностического блока маршрута определить Жерихину С.В., психолога д/дома, реализационного блока – Козлову Г.А.– социального педагога.		

Маршруты помощи профессиональной адаптации обсуждается и разрабатывается в ходе психолого-медико-педагогического консилиума с участием специалистов профессиональных учебных заведений (психолога, социального педагога, мастера производственного обучения, классного руководителя). В ходе совместного обсуждения обозначаются основные проблемы и вырабатываются пути их решения, даются рекомендации по организации индивидуального сопровождения каждому специалисту консилиума. Принимаемые решения носят конкретный характер, назначаются сроки выполнения и ответственные специалисты сопровождения.

Краснодарский край. Трудоустройство после окончания НПУ. После окончания детского дома основная часть выпускников продолжает обучение в НПУ, поэтому ответственными за трудоустройство выпускников являются училища. В качестве примера можно привести опыт работы ряда профессиональных училищ Краснодарского края, где прорабатывается целостная система трудоустройства.

Многие училища края отслеживают своих выпускников после окончания обучения. Например, администрация ПУ № 10 г. Краснодара совместно с мастерами производственного обучения решает вопрос о дальнейшей судьбе выпускников-сирот, их трудоустройстве. После сдачи выпускных квалификационных экзаменов дети-сироты как в городе, так и в крае в сопровождении мастера производственного обучения прибывают по месту назначения и передаются органам управления организации, где учащиеся будут работать. В течение двух лет администрация училища отслеживает профессиональную деятельность выпускника на предприятии или в организации, его успехи, перемещения, жилищные вопросы.

Профессиональное училище № 50 хутора Красное Поле Курганского района стремится создать действенную систему социального партнерства в целях формирования мотивационной среды с ориентацией на подготовку профессионалов и полную реализацию физических, творческих, интеллектуальных сил и способностей учащихся из числа сирот в профессиональной деятельности.

Особое внимание уделяется трудоустройству учащихся: налажены связи с Центром занятости населения, который предоставляет рабочие места выпускникам; в летние каникулы учащиеся временно трудоустраиваются в учебном хозяйстве с частичной оплатой труда из средств службы занятости.

Администрация училища установила тесные контакты с руководством и специалистами ЗАО «Кавказ». Формы взаимодействия различны: заключение трудовых договоров, индивидуальные консультации, наставничество, организация производственной практики на полях сельскохозяйственных предприятий. После прохождения практики ряд учащихся трудоустраивается в это хозяйство.

Налажена тесная связь с руководителями торговых предприятий. Учащиеся училища проходят на их базе производственную практику и около 70% выпускников после завершения обучения в ПУ трудоустраиваются. Руководство магазинов, торговых баз отмечают высокий уровень теоретических знаний, умений и практических навыков учащихся.

Большую практическую помощь оказывает училищу управление сельского хозяйства в вопросах развития и трудоустройства учащихся, которое неоднократно проводило на базе училища производственные совещания, семинары. Разнообразны формы взаимодействия с Комитетом по делам молодежи: от организации летнего оздоровительного отдыха до реализации социально-значимых программ. В 2003 г. началась совместная программа «Молодежные хутора: работа + жилье». Ожидаемый результат программы - создание новых рабочих мест на постоянной основе и организация временной сезонной и постоянной занятости подростков и молодежи. Первым этапом реализации программы «Молодежные хутора: работа + жилье» является создание на базе профессионального училища молодежной МТС.

В растениеводстве работы имеют сезонный характер, поэтому вложение средств в приобретение и ремонт техники для таких работ становится не под силу не только фермерским хозяйствам, но и более

крупным с/х предприятиям. Выходом из такой ситуации могут стать МТС (машинно-тракторные станции), обслуживающие не только собственные хозяйства, но и хозяйства других с/х производителей. Программа молодежной МТС на базе сельскохозяйственного ГОУ ПУ №50 явилась пилотным проектом в рамках краевой экспериментальной программы «Молодежное сельскохозяйственное подворье».

Услуги «Молодежной МТС» - это ремонт сельскохозяйственной техники, выполнение всех видов агротехнических мероприятий обусловленных технологией выращивания с/х культур в Краснодарском крае. Наличие имеющихся технических средств, профессиональные навыки мастеров производственного обучения ГОУ ПУ №50 и участников МТС позволяют выполнять эти работы качественно и в оптимальные агротехнические сроки. В 2003 году в рамках организации молодежного предприятия «Молодежная МТС» была создана бригада по подготовке и ремонту техники для производства с/х работ, закреплены пахотные земли, начато апробирование модели взаимодействия молодежного предприятия и студенческого с/х отряда.

Взаимоотношения между «Молодежной МТС» и потребителями строятся на основании договоров оказания услуг и выполнения работ.

Информация о деятельности МТС с перечнем услуг и тарифами распространяются через рекламные объявления в средствах массовой информации, через управление сельского хозяйства Курганинского района, личные контакты с руководителями и специалистами хозяйств.

Система ценообразования и порядок расчета с потребителями предусматривает окупаемость затрат на производство работ и услуг и получение прибыли с рентабельностью 15%. Система расценок и тарифов устанавливается с учетом расценок и тарифов на аналогичные услуги и работы конкурентов. Предусматриваются различные виды льгот и скидок для некоторых категорий потребителей.

Самарская область. Опыт работы детского дома в г. Сызрани. Опыт работы в детском доме показывает, что у воспитанников часто отсутствует навык систематической работы, нет ответственности за выполняемую работу, нет желания реализовать себя в работе. Дети не желают и не умеют слушать объяснения, они знают все сами,

подростковое самоутверждение запоздало проявляется в юношеском возрасте.

Воспитанникам и особенно выпускникам детского дома трудно адаптироваться в трудовом коллективе, где надо уметь сотрудничать, оказывать помощь другим, подчиняться коллективу и самостоятельно принимать решения.

Наблюдения за трудоустройством выпускников нашего детского дома в течение ряда лет показали, что подростки часто бросают работу из-за конфликтов на предприятии, в организации. Эти конфликты происходили из-за того, что выпускник детского дома порой не знает, как выполнить требования (не умеет объяснить причину непонимания, боится переспросить, уточнить); не справляется с заданием или монотонные операции вызывают раздражение, проявляется неумение общаться; боязнь услышать в свой адрес недоброжелательные слова, порицание; трудно привыкать к новым людям, болезненно переживает свое отличие от других, то, что могут расспрашивать о прошлом, жалеть, так как их образ жизни отличается от образа жизни сверстника из семьи; не умеет реализовать себя в труде (не стремятся реализовать себя в труде), низкая трудоспособность, быстрая утомляемость.

По нашим наблюдениям ранимость наших выпускников скрыта под внешней бравадой, грубостью.

Поэтому мы стремимся ввести наших воспитанников в трудовой коллектив взрослых с 14 -15 лет. Так, например, подростки детского дома работают в ООО «Зеленое хозяйство», где выращивают рассаду, цветы; в ООО «Кошелевские сады», где наряду со взрослыми работают на прополке овощей, ведут обрезку плодовых деревьев и кустарников, занимаются сбором смородины, вишни, яблок.

С целью успешной трудовой адаптации выпускников детского дома мы представляем первичные рабочие места (временные или постоянные) на базе детского дома.

Так в детском доме работают воспитателями после окончания 11 классов выпускницы детского дома РЕСПУБЛИКЕ Елена и Ш. Марина. Параллельно они обучаются в Самарском Государственном университете; П. Светлана после окончания ПУ № 26 приобрела специальность «Оператор ЭВМ» и в настоящее время работает лаборантом компьютерного класса; Б. Евгений, также выпускник ПУ № 26, работает поваром в столовой детского дома; С. Анна, выпускница детского дома, работает няней изолятора.

На первое время к каждому подростку, работающему в детском доме, прикрепляется наставник, который обладает не только хорошими профессиональными данными, но и умеет расположить к себе, предупредить появление конфликта, а если и произойдет конфликт, помогает разрешить его. Наставник должен быть доброжелательно настроен к воспитаннику, чтобы он мог почувствовать поддержку и доверие со стороны окружающих и преодолеть легко возникающее отчуждение.

Вливаясь в коллектив рабочих, подросток на деле учится строить отношения с взрослыми, выполнять посильные задачи, которые перед ним ставит наставник.

Целью создания временных и первичных рабочих мест для воспитанников детского дома является подготовка подростка к самостоятельной трудовой жизни в реальных условиях рыночной экономики, формирование ценностной ориентации и мотивов профессиональной деятельности.

Главные задачами создания рабочих мест являются:

- обучение воспитанников практическим навыкам трудовой деятельности;
- создание условий для профессионального самоопределения личности и социальной адаптации.

Девять лет назад при детском доме были организованы временные рабочие места, на которых стали работать воспитанники и некоторые выпускники детского дома. Средства на организацию рабочих мест для детей-сирот детский дом получает от Центра занятости населения, Центра социально-трудовой адаптации и профориентации.

Идея и необходимость создания адаптационных мест для выпускников детского дома вытекает из основной цели и задач детского дома. Временные рабочие места для воспитанников и выпускников детского дома выступают как профессиональные пробы. Успешность выполнения практического задания в том или ином виде профессиональной деятельности позволяет судить о направлении профессионального интереса, а, главное, о возможности успешного освоения будущей профессии в этой области.

Детский дом предоставляет рабочие места для выпускников детского дома, обучающихся в различных учреждениях начального и среднего профессионального обучения, на период прохождения трудовой практики. С подростками заключаются срочные трудовые до-

говора, им выплачивается заработная плата в соответствии с количеством рабочего времени и качеством выполняемой работы. Например, срочные трудовые договора были заключены с выпускниками детского дома, проходившими трудовую практику по специальностям:

- мастер строительных работ - учащиеся Губернского колледжа;
- мастер строительных работ - учащийся ПУ № 26;
- повар - учащаяся ПУ № 26;
- социальный педагог - учащиеся Губернского колледжа; социально-педагогический профиль;
- помощник бухгалтера - учащаяся Губернского колледжа.

Практика показывает, что раннее включение ребенка в работу трудового коллектива дает положительные результаты. Ребята, под воздействием старших, опытных товарищей, учатся принимать общепринятые нормы и правила поведения, верно действовать в той или иной обстановке, распределять нагрузку при выполнении объемного задания, рационально использовать время труда и отдыха, организовывать свое рабочее место.

За группами детей (производственными бригадами) закрепляются участки работ, распределяются конкретные обязанности. При выполнении работ детьми требуется помощь взрослых, которые решают проблемы, требующие специальных знаний. Каждая бригада, имея самостоятельный участок работы, в каком-то звене обязательно пересекается с трудовыми делами других бригад. Так, например, рамки для картин, выполненных бригадой художников-оформителей, изготавливает бригада плотников в столярной мастерской.

Принципы, которые лежат в основе работы воспитанников детского дома при создании временных рабочих мест:

- добровольности;
- материальной заинтересованности;
- общественной значимости производительного труда.

Принцип добровольности означает, что членом ученической производственной бригады может стать воспитанник с 14 лет. Он подает заявление о приеме в бригаду. Из года в год число ее членов неизменно растет. 92% выпускников детского дома летом заняты производительным трудом, причем получают за это в зависимости от трудового участия материальное вознаграждение. Подростки уже

осознали, что их заработная плата пропорциональна труду: больше и лучше работаешь - больше получаешь.

Главный результат трудовой деятельности - ее общественная значимость: воспитанники детского дома почувствовали себя хозяевами детского дома.

В настоящее время в детском доме обеспечены условия для:

- изготовления и ремонта швейных изделий;
- изготовления мягкой игрушки;
- изготовления сувениров из соленого теста, соломки, лозы;
- изготовления искусственных цветов, картин (аквадизайн);
- изготовления и ремонта мебели;
- сбора лекарственных растений;
- работы волонтерской группы по уходу за больными, инвалидами, престарелыми;
- работы ремонтной бригады;
- выращивания рассады и цветов;
- мелкого и среднего ремонта обуви;
- работы группы детей, имеющих педагогические склонности и способности, в качестве вожатых в оздоровительном лагере.

Любое из этих направлений деятельности ориентируется:

- первоначально на удовлетворение собственных потребностей (ремонт помещений детского дома, пошив простыней, наволочек, одежды для детей; изготовление игрушек для малышей и т.д.);
- часть продукции (услуг) реализуется бесплатно, на условиях благотворительности (уход за больными, престарелыми, инвалидами среди жителей микрорайона, в пансионате для ветеранов труда, изготовление подарков, сувениров к праздникам);
- убедившись в конкурентоспособности своих товаров и услуг, их производство превращается в постоянный бизнес. Реализация таких товаров (чаще всего сувениров, вязаных вещей, картин) осуществляется на городских и областных ярмарках-продажах; продажа лекарственных трав в аптеки города; продажа рассады, декоративных животных населению города через магазин «Природа».

Одним из средств, способствующим мотивации детей к трудовой деятельности, являются маленькие и большие праздники, которые традиционно проходят в детском доме: «Праздник урожая», занятие клуба «Знатоков», конкурс «Лучший по профессии», вечер «Все профессии важны» и др. Лучшие бригады награждаются ценными подарками, за особые достижения в труде выдается премия от-

дельным воспитанникам. Мотивировать воспитанников к трудовой деятельности помогают элементы игры (особенно в младшем возрасте), когда часть заработанного воспитанники получают в условных денежных единицах детского дома. В кафе «Вера», созданном при детском доме, они могут потратить «деньги», покупая сладости.

Реальные деньги воспитанники либо сохраняют на своих счетах до выпуска из детского дома, либо могут приобрести на них одежду, обувь, а также использовать во время экскурсий и поездок по городам России (были организованы поездки в Санкт-Петербург, Москву, Самару, Тольятти, Анапу).

Как показали исследования, проведенные в детском доме педагогами-психологами, с введением экономического стимулирования отношение к трудовой деятельности стало более ответственным.

В работе по профессиональной ориентации воспитанников детского дома и их трудоустройству оказывает помощь психолого-медико-педагогический консилиум детского дома, а также Муниципальный Центр диагностики и коррекции. Группа специалистов медицинского, психологического и педагогического профиля проводит работу с детьми-сиротами не только по постановке диагноза, но также подбирает коррекционные, развивающие и реабилитационные программы подготовки к будущей жизни, интеграции в общество сверстников, имеющих дом и родителей. Данные медицинского обследования являются не только информационным материалом, но и основой для выработки программы профориентационной деятельности и подбору рабочего места. Воспитанники дифференцируются по степени профориентационно-трудовой подготовленности и обоснованности их трудоустройства.

Специалистами осуществляется мониторинг медико-физиологического состояния, профессиональной направленности воспитанника детского дома, психолого-педагогического аспекта социально-трудовой адаптации детей-сирот. Мониторинг позволяет объединить усилия администрации, педагогов, психологов, социальных педагогов детского дома по управлению социально-трудовой адаптации детей.

Мурманская область. Мончегорская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 4 (VIII вида). Особую проблему составляет трудоустройство выпускников с проблемами развития. К своему выпуску, как правило, они не готовы ни

к самостоятельной жизни, ни к трудовой деятельности. Опыт работы показывает, что выпускники с нарушением интеллекта, сумевшие приобрести профессию и получившие квалификационные свидетельства, порой по 2 - 3 смежным профессиям (например, швей-вышивальщица-модистка головных уборов), не могут самостоятельно устроить свою жизнь. Даже достигнув 18-летнего возраста, они не готовы вступать в общественные отношения, т.к. невысок уровень социальных умений и навыков, личной ответственности, умения делать выбор и работать в сотрудничестве.

В настоящее время одним из путей их трудовой социализации является создание центров или служб на базе учреждений, где они воспитывались, совместно с заинтересованными предприятиями. Таким примером может служить Мончегорская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 4 (VIII вида).

В 2000 году на базе школы-интерната был создан центра труда и ремесел как объединение структурных подразделений муниципального специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, специальной (коррекционной) общеобразовательной школы-интерната №4 (VIII вида) и базовых предприятий для **решения проблем профессиональной подготовки и первичного трудоустройства воспитанников** (выпускников из числа детей - сирот), **страдающих умственной отсталостью, в возрасте до 21 года.**

В соответствии с Положением о центре основными задачами центра являются:

- построение целостной системы психолого-педагогического сопровождения обучающихся и воспитанников с проблемами в развитии;
- создание модели социальной адаптации через профессиональную подготовку на базе школы - интерната и базовых предприятий;
- обеспечение временного трудоустройства в периоды свободные от учебы;
- решение проблемы первичного трудоустройства выпускников школы - интерната из числа детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Центр представляет собой учебно-методическую базу и является практической площадкой для разработки, апробации инноваци-

онного опыта в области социальной адаптации обучающихся и воспитанников с проблемами в развитии, интеграции их в общество через трудовую деятельность.

В основу структуры Центра положена модель трудового обучения и профессиональной подготовки обучающихся и воспитанников (детей - сирот) с проблемами в развитии в специальной (коррекционной) общеобразовательной школе - интернате № 4 (VIII вида).

Центр объединяет школьные учебные мастерские по трудовому обучению и мастерские по народным ремеслам, учебное подсобное хозяйство (вместе с учебно-опытным участком), учебно-производственный цех, а также базовое муниципальное сельскохозяйственное предприятие "Мончегорское", где обучающиеся и воспитанники проходят производственную оплачиваемую практику по учебному плану и куда получают направление на работу. Профессиями, по которым осуществляется профессиональная подготовка и первичное трудоустройство, являются обувщик по ремонту обуви, рабочий по уходу за животными, столяр, швея, вышивальщица, модистка головных уборов.

Центр труда и ремесел для решения стоящих перед ним задач взаимодействует с различными предприятиями и организациями. Например, центр занятости населения г. Мончегорска обеспечивает: временное трудоустройство, постановка на учет, выплата пособий, трудоустройство; сельскохозяйственное муниципальное предприятие «Мончегорское»: производственная практика, временное и постоянное трудоустройство выпускников.

Кроме того, первичные места для трудоустройства предоставляет сама школа-интернат. Например, здесь работают выпускники в качестве рабочих по обслуживанию учебного подсобного хозяйства (2 выпускника); рабочих по обслуживанию и текущему ремонту зданий (1 выпускник); рабочих по комплексному обслуживанию зданий (3 выпускника).

В училище созданы возможности повышения квалификации. Трехгодичное обучение в школе-интернате позволяет молодым людям по окончании каждого курса повысить уровень своей квалификации по выбранной профессии и приобрести одну или две смежных профессии. Так, окончив 1 год обучения (10 класс) и получив первый разряд по трем или первой из предлагаемых профессий, он имеет

возможность за второй и третий год продолжения обучения на курсе (11 и 12 класс) повысить квалификацию до 3 разряда.

Даже получив работу по окончании школы-интерната, молодые люди с легкостью бросают ее, не осознавая, что найти работу в современных рыночных условиях очень сложно. Для сопровождения в постинтернатный период создан молодежный Центр «SOS», который должен стать промежуточным звеном, помогающим выпускникам войти во взрослую жизнь (Норвежско-Российский экспериментальный проект по созданию «молодежного Центра «SOS» постинтернатной адаптации»). На базе этого Центра создаются не только условия для проживания, но и своя молодежная биржа труда, где можно будет получить информацию о вакансиях на Мончегорском рынке труда, получить направление на временную или постоянную работу, в том числе в школьном центре труда и ремесел (УПЦ, УПХ), где под наставничеством квалифицированных специалистов они смогут делать свои первые шаги во взрослую жизнь.

Учитывая профили профессиональной подготовки, школа-интернат стремится по окончании учреждения:

- обеспечить выпускников (из числа детей-сирот) персональным оборудованием, инвентарем, которым можно воспользоваться для работы на дому (швейные машинки с электрическим приводом);
- адаптировать выпускников из числа детей-сирот к первичному трудоустройству посредством их временного трудоустройства в рабочие коллективы предприятий, учреждений и частных предпринимателей;
- оказать материальную помощь за счет собственных средств школы-интерната;

Кроме этого Центр выделяет специалистов-наставников для активного психолого-педагогического наблюдения и оказания срочной помощи выпускникам из числа детей-сирот, самостоятельно проживающим в собственном жилье (устранение конфликтов, организация досуга).

Центр труда и ремесел при школе-интернате № 4 организует на базе предприятия СМИ «Мончегорское» и других предприятий города через ЦЗН г. Мончегорска временные рабочие места для обучающихся и воспитанников из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, в свободное от учебы время, в период каникул,

на период производственной практики (по учебному плану) для выполнения отдельных производственных заказов.

Подбор профилей трудового обучения и профессиональной подготовки ведется с расчетом на возможность выпускнику заниматься надомным трудом.

Школа-интернат через школьный центр труда и ремесел также создает собственные рабочие места для первичного трудоустройства своих выпускников, в том числе детей - сирот.

С целью первичного трудоустройства центр труда и ремесел оказывает своим выпускникам помощь в поисках работы через центр занятости и с помощью других методов (объявления в газетах, журналах, личные контакты); материальную помощь для прохождения медицинской комиссии при устройстве на работу; поддержку в период трудовой адаптации и при первичном трудоустройстве.

Москва. Региональная общественная организация «Благотворительный центр «Соучастие в судьбе»». Благотворительный центр «Соучастие в судьбе» - региональная организация по оказанию социальной и юридической помощи бывшим воспитанникам детских сиротских учреждений Москвы и Московской области. Ведущей программой, по которой работает Центр - специализированная юридическая служба помощи и защиты прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Среди широкого круга проблем, с которыми обращаются выпускники сиротских учреждений в Центр, достаточно большое место занимает трудоустройство выпускников учреждений интернатного типа.

Специалистами разработан определенный порядок работы с подопечными. Он включает в себя следующие процедуры.

1. Первичная беседа. Она проводится с целью выявления профессиональных планов обратившегося выпускника. Часто беседа необходима для тех, кто находится в состоянии депрессии, со сниженной жизненной активностью. При этом обсуждается конкретная жизненная ситуация, выявляются возможности, склонности к тому или иному виду деятельности с учетом состояния здоровья, в том числе и психического; намечается план дальнейшего поиска работы.

2. Заполнение личной анкеты. В данном случае важно определить, по какой специальности предстоит искать работу: либо по той,

которую выпускник имеет по диплому, свидетельству об образовании либо требуется получение смежной или новой профессии. В том случае, если выпускник вообще не имеет никакой специальности, ему предлагается работа в соответствии с его умениями и навыками.

3. Консультация психолога центра занятости (при необходимости).

4. Подбор вакансий в центре занятости

5. Непосредственно трудоустройство

Проблема найти работу - одна из тех, которую Благотворительный центр помогает решать выпускникам детских домов и школ-интернатов. По своей значимости для самих ребят она должна быть второй после решения основного вопроса - жилищного, так как сама трудовая деятельность является основным источником дохода, условием жизнедеятельности.

В большинстве случаев подопечные Центра не соответствуют требованиям рынка труда: женщины с детьми (в основном одинокие матери), инвалиды по различным заболеваниям, лица, вернувшиеся из мест лишения свободы.

Существует определенный порядок обращения граждан в службу занятости. Выпускники, обратившиеся в Центр по жилищной проблеме либо с утратой паспорта, не могут на общих основаниях получить консультацию и воспользоваться услугами службы занятости. Без документа, удостоверяющего личность, нельзя получить статус безработного, оформить пособие, пройти курс обучения от биржи труда. Отсутствие жилья и регистрации в Москве создает серьезные проблемы для поиска работы.

В таких случаях сотрудники подыскивают подопечным место для временного проживания с регистрацией.

В Москве с 1995 года открыто и функционируют несколько домов ночного пребывания и социальных гостиных для лиц без определенного места жительства. Это выход для многих подопечных Центра, так как, получив регистрацию в таких учреждениях, они могут восстановить утраченные документы, получать медицинскую помощь, найти работу. Соответственно такая работа рассчитана на лиц БОМЖ. Это в основном неквалифицированный труд: подсобные рабочие на стройке, заводе; временные и общественные работы по уборке территории. Предприятия, где трудятся подопечные Центра, зарегистрированные в домах ночного пребывания: ОАО «Ксиок», ЗЖБК -350, АООТ «Трехгорная мануфактура», ГПЗ-2 и др. Республике

Сложнее найти работу выпускницам, имеющим несовершеннолетних детей. В соответствии с Положением о стационарных учреждениях системы социальной защиты населения города Москвы, несовершеннолетние граждане не имеют права проживать в домах ночного пребывания. В таких случаях для того, чтобы поселить и зарегистрировать маму, приходилось обращаться в органы опеки и попечительства с просьбой об определении ребенка в приют либо дом ребенка до решения проблемы.

В гостинице «Люблино» Департамента социальной защиты населения города Москвы проживает и зарегистрировано в настоящее время 10 выпускниц, подопечных Центра, у четырех имеются дети, которые определены в приюты для несовершеннолетних.

Значительную часть из числа обратившихся по трудоустройству составляют выпускники специализированных школ-интернатов, имеющие нарушения в умственном и психическом развитии.

Работа с такой категорией подопечных наиболее осложнена. Большинство из них слабо ориентируются в окружающей действительности, не могут самостоятельно решать свои проблемы, поэтому особенно нуждаются в помощи, а то и в длительном социальном сопровождении.

70 % из числа выпускников коррекционных интернатов, обратившихся в Центр по трудоустройству, никогда не были в службе занятости, не имеют трудовых книжек, не работали по специальности, полученной в ПТУ. Информацию о работе они получают от знакомых, из уличной рекламы.

Трудность для такой категории ребят составляет необходимость общения с сотрудниками службы занятости, заявлять свои пожелания при поиске работы, пользоваться услугами службы и т.д. Как показывает опыт работы, даже с получением вакансии проблема не решается. Выпускник не доходит до рабочего места, даже имея на руках направление на работу. В силу нежелания либо мнимой боязни, а часто страхом перед необходимостью действовать самостоятельно, поиск работы заканчивается ничем. Многие после устройства на работу, вскоре бросают ее и ищут новую. 35 выпускников из числа подопечных Центра в период с 1998 г. по настоящее время пытались устроиться на работу неоднократно, на рабочем месте подолгу не задерживались, расставались с работой без сожаления.

По некоторым выпускникам коррекционных интернатов в вопросах трудоустройства приходилось консультироваться с врачами ПНД.

По вопросам трудоустройства такой категории выпускников необходима более тщательная работа. Возможно, было бы целесообразным направлять списки выпускников специальных (коррекционных) интернатов в службу занятости, ДЕЗ, ПНД по месту предоставляемого выпускнику жилья, выдавать аттестат предъявления отметки о регистрации выпускника в этих структурах.

Еще одна довольно серьезная проблема для большинства выпускников - неумение реально оценить свои возможности. В большинстве случаев запрашиваемая заработная плата завышена ими и не подкреплена наличием соответствующего образования, навыков, опыта работы.

Крайне важно знакомить ребят с работой государственной службы занятости, говорить о ее возможностях. Необходимо проводить в школах практические занятия по выработке навыков трудоустройства. Выбор профессии должен осуществляться в соответствии с индивидуальными наклонностями, способностями к тому или иному виду деятельности, личным интересом, состоянием здоровья.

В Благотворительный центр обращаются ребята, состояние здоровья которых не позволяет им работать по специальности, которую они получили в ПТУ (имелись хронические заболевания).

Для тех, кто специальности не имеет, есть возможность получить ее, поступив на курсы по направлению от службы занятости. Многие подопечные Центра были зарегистрированы в районных центрах занятости в качестве безработных, затем получили специальность, отучившись в учебных центрах.

В числе обратившихся в Благотворительный центр по проблеме трудоустройства и обучения получившие два и более дипломов НПУ. Несомненно, это обусловлено возможностью получения государственного пособия в течение всего периода обучения. При этом получаемые специальности не являются смежными, а часто их сочетание абсурдно: повар, обувщик верха обуви, секретарь-референт. Ни одна специальность не подтверждена практикой.

Это говорит о том, что для выпускников не важно, какую специальность получать. Печально, что, имея три диплома на руках, они

все-таки не могут найти работу. Более 40% подопечных Благотворительного центра написали в своих анкетах, что не хотят работать по своей специальности.

Благотворительный центр не занимается трудоустройством в чистом виде, то есть не дублирует работу службы занятости и кадровых агентств. Хотя многих подопечных удалось устроить на работу, минуя службу занятости. В своей деятельности Центр выступает в основном в роли связующего звена между ищущими работу либо желающими получить образование выпускниками детских домов и государственной службой занятости, ВУЗами, образовательными структурами.

Однако это посредничество (в положительном смысле) необходимо всем сторонам для достижения нашей общей цели - профессионального самоопределения выпускников детских сиротских учреждений.

Важно с каждым обратившимся за помощью выпускником пройти от начала до конца весь путь формирования профессионального сознания.

По программе трудоустройства и профессионального самоопределения Благотворительный центр «Соучастие в судьбе» сотрудничает с государственной службой занятости населения города Москвы, окружными Управлениями, молодежным центром занятости «Перспектива», Информационно-консультационным отделом СВАО города Москвы.

1.3. Результаты изучения установок работодателей и молодых людей из числа детей-сирот, устроившихся на работу впервые

Анализ деятельности регионов показывает, что, к сожалению, проблема первичного трудоустройства выпускников интернатного типа и их сопровождения в период адаптации на рабочем месте является проблемой образовательного учреждения, выпускающего молодых людей в самостоятельную жизнь. Существующие структуры по трудоустройству в лучшем случае подберут рабочее место, но сколько там продержится выпускник неизвестно.

Проведенные фокус-группы с работодателями и специалистами, работающими с сиротами, выявили основные претензии к вы-

пускникам с их стороны: незнание элементарных вещей, конфликтность, неумение строить взаимоотношения в коллективе (пассивная или агрессивная позиция, манипуляции своим статусом сироты), уход от ответственности или перекладывание ответственности на других, иждивенчество, вредные привычки, инфантильные установки. Ниже приводятся типичные ответы.

Петр Александрович, мастер цеха: «Трудно понять что им надо. Даешь задание, они его не выполняют, а когда с них спрашиваешь-огрызаются, могут наругать. Часто прогуливают без причины. Когда пытаешься спросить почему, -придумывают небылицы. Злоупотребляют спиртным».

Анастасия, сотрудница, работающая с выпускниками-сиротами: «Они безынициативны, ничего не хотят. Часто лгут, могут взять без разрешения вещи, опаздывают. Если им не скажешь что и как делать, ничего не делают, будут сидеть и ждать, когда скажут. Грубят, могут без причины накричать или устроить скандал. Не знают элементарного, не умеют следить за собой, не моются».

Оля, социальный работник: «С ними просто беда. Часто просто не хотят ни учиться, ни работать. Живут у кого-то одного; если кто-нибудь из них получает пособие по безработице, то на то и живут. Часто могут не пойти на работу потому, что проспали и боятся что их уволят. У них потребительское отношение. Все им должны».

Такой портрет выпускника-сироты складывается у сотрудников, работодателей, специалистов биржи труда, социальных работников: лень, грубость, невоспитанность, вредные привычки, низкий интеллект, неумение следить за собой, безответственность, нечистоплотность, желание получать и ничего не делать и пр.

Сами же выпускники, устраиваясь на работу, чаще всего жалуются на неприятие, дискриминационные установки, (сирота – пожизненный ярлык), завышенные, как им кажется, требования, отсутствие понятных им установленных правил и порядка, безучастность или наоборот попытки «лезть в душу» пр.

Николай, 17 лет самостоятельной жизни: «Я помню первую работу. У меня были проблемы. Когда меня устроили на работу, показали цех, в котором буду работать, и сказали, что я буду разнорабочим. Многого не понимал, просто не знал многих простых вещей. Стеснялся спросить, что надо делать (сам боялся принимать решение, так или не так). Кто просил что, то я и делал. Не знал что мастер - это тот, кто должен давать работу. Часто из-за этого выполнял не

то. Отсылали делать что-то, и я не знал, что это такое и куда идти. Очень обижался на то, что считали сиротой. Часто просто взрывался. Было чувство непонимания и одиночества. Хорошо, что давали рабочую одежду».

Татьяна, 3 года самостоятельности: «Не пошла на работу, потому что болела. Не знала, кому сказать. Решила, что все равно уволят, так как при приеме на работу говорили что если не придешь, то это будет считаться прогулом и будет увольнение».

Ирина, 2 года самостоятельности: «Ушла с работы потому что подралась с напарницей. Была недостача в молочном отделе, где работала, и все подумали на меня, потому что сирота. Моя напарница заявила, что я брала. Брала все, а на меня свалили».

Олег, 5 лет самостоятельности: «Что не устраивало? Ну то, что я должен был одно и то же делать. Надоело. Всем все равно. Я должен чистить картошку, каждый день. Я учился в училище делать салаты, а тут только одно и то же».

Гая, 1 год самостоятельности: «Работать устроили горничной. Думала что стану администратором. Там говорили, что никогда не получишь на этом месте ничего. Очень трудно работать, тяжело. Все еще в душу лезут».

Сироты воспринимают работодателей, сотрудников и специалистов, которые с ними работают, как «чужих», которые «лезут в душу», предъявляют завышенные требования, относятся к ним как к несчастным, бедным или считают, что все они воры, потребители, асоциальные элементы и пр. В результате у молодых людей возникает непонимание происходящего, чувство брошенности, ненужности. Они страдают от отсутствия поддержки, неустроенности, незнания многих «простых вещей».

При изучении проблемы первичного трудоустройства возникает много вопросов. Что лежит в основе всех этих «недоразумений»? Почему сироты часто бросают работу, относятся к ней безответственно? Почему все работодатели, которые сталкиваются с выпускниками-сиротами, не хотят чаще всего их брать на работу? Как повысить эффективность организационной и трудовой адаптации выпускников, закрепить их на рабочих местах, сформировать трудовую мотивацию, способствовать профессиональному росту? и многие другие.

Для этого необходимо желание решать проблемы с обеих сторон: со стороны работодателей или специалистов, занимающихся

проблемами выпускников интернатов или детских домов (это работа с их установками по отношению к сиротам, получение знаний об особенностях их поведения и т.д.). С другой – готовить выпускников к трудовой деятельности не так, как это происходит в учреждении по принуждению, а осознанно формировать установки на собственную трудовую деятельность, которая даст деньги на выживание; работать на повышение социальной компетентности, минимизацию страхов, коррекцию установок неудачника.

Работа с работодателями и специалистами служб по трудоустройству осложняется:

- собственными дискриминационными установками;
- нетерпимостью к инакости;
- безкомпромистностью;
- социальными мифами (сироты - это дети с плохой наследственностью);
- оценочными суждениями (все это умеют, а он простейшего не знает);
- завышенными ожиданиями (что позвонить трудно);
- отсутствием знаний об особенностях выпускников и т.п.

Главным условием успешности на работе является организация специальной работы по адаптации выпускников при первичном трудоустройстве в начальный период, который может длиться до года.

РАЗДЕЛ II. КОНЦЕПЦИЯ СОЦИАЛЬНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ- СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, ПРИ ПЕРВИЧНОМ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

2.1. Анализ проблем первичного трудоустройства и закрепления на рабочем месте

Выпускники образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, раньше, чем дети из семей, должны быть готовы к самостоятельной жизни, и в первую очередь, к трудовой деятельности. Несмотря на воспитательную работу, помощь в профессиональном самоопределении, проводимая в учреждениях, первичное трудоустройство молодых людей и закрепление их на рабочем месте – это большая проблема как для самих выпускников, так и для работодателей.

Ситуация после окончания учреждения интернатного типа может быть описана следующим образом: происходит переход от знакомой, более или менее безопасной атмосферы, известных людей, ежедневного распорядка к новой жизни, к иному распорядку и личному, и жизненному, который до сих пор был мало известен. Получив самостоятельность, выпускники сталкиваются с трудностями в поисках жилья, работы, в организации быта, питания, в обеспечении себя прожиточным минимумом, во взаимодействии с широким социумом, в организации свободного времени, в получении медицинской помощи, в создании и сохранении собственной семьи.

Выпускник обычно остается один без поддержки, не знает никого, кому бы мог доверять, на кого мог бы рассчитывать. Если многие молодые люди, осуществляющие переход к самостоятельной жизни, могут вернуться в родительский дом, если окажется, что они не готовы к самостоятельной жизни, то выпускники детских домов лишены этой возможности: они испытывают дискриминацию со стороны внешнего мира, для них возрастает риск вовлечения в криминальное сообщество.

Самой острой после жилья проблемой является трудоустройство, не сам поиск работы, а закрепление на рабочем месте. При устройстве на работу выпускники попадают часто на низкооплачиваемую, неинтересную, неквалифицированную работу, где отсутствуют перспективы развития и роста. Часто это сопровождается нежеланием трудиться самого выпускника, ответственно относиться к работе. В условиях конкуренции предприятия и фирмы не хотят брать на работу молодых людей со «шлейфом» социальных гарантий, которые ложатся грузом на непροстой социальный фонд.

Трудности, связанные с первичным трудоустройством и закреплением на рабочем месте, являются составной частью общих проблем выпускников, к которым можно отнести:

- отсутствие трудовой мотивации и понимания, что работать надо, чтобы купить еду и одежду, платить за жилье и т.п.;
- отсутствие специализированных программ поддержки выпускников после выхода из учреждений;
- недостаточная ориентации в мире профессий и трудности в самоопределении;
- отсутствие реального выбора дальнейшего пути после выхода из учреждения;
- недостаточная компетенция руководства предприятий и организаций, куда приходят на работу выпускники;
- слабое взаимодействие учреждений, специалистов, занимающихся детьми-сиротами в период выпуска и в последующий период;
- отсутствие специальных программ по социализации в процессе обучения и первичного трудоустройства.

Выпускники являются группой риска по критерию попадания в криминогенную среду и принятию асоциального поведения. За мелкие нарушения (иногда не осознаваемые ими как противоправные действия) они попадают в спецучреждения, часто переходя потом в колонию, после которой практически нет шансов на нормальную жизнь. В этих учреждениях никто не несет ответственности за подготовку к жизни на свободе; социальные работники постинтернатных центров с трудом находят возможность общения со своим подопечными, следы которых теряются при переводе в другую колонию.

Само общество не готово к конструктивному диалогу с выпускниками. Проведенные фокус-группы показывают: сами молодые люди стараются скрыть свое «сиротское прошлое», а все проблемы,

возникающие у молодых людей, окружающие сразу относят на их интернатное прошлое.

Исследования, проводимые на различных выборках выпускников в разных регионах, позволили выявить социально-психологический феномен минимизации поддержки выпускников интернатных учреждений¹. Его суть состоит в следующем. Существующая законодательная база гарантирует и обеспечивает реализацию практически всех прав, льгот и интересов выпускников. В ряде субъектов Российской Федерации они выполняются в полном объеме. Результатом этого должна стать социальная защищенность выпускника. На практике выпускник, получив квартиру, теряет ее в результате чужих махинаций или своей наивности; поступив в институт, не выдерживает груза самостоятельности обучения и бросает учебу; устроившись на работу, – теряет ее, так как не готов к регулярной деятельности, часто монотонной и т.п. Таким образом, в действительности он оказывается социально и психологически незащищенным, а следовательно, эффективность нормативно-правовой базы, вложенных финансовых средств, усилий специалистов существенно минимизируется.

Причиной этого является так называемый социально-психологический статус выпускника как результат пребывания в учреждениях интернатного типа, который проявляется в наличии иждивенчества, рентных установок, рецептивных ориентаций (потребность в советчике), повышенного уровня виктимности (готовность стать жертвой), несостоятельных жизненных планов, отсутствия трудовой мотивации и др.

Помимо таких факторов, как наследственность и ситуация развития, которые определяют особенности развития любого ребенка, есть третий фактор – внутренняя позиция самого растущего человека (В.С. Мухина).

В детском доме воспитанник находится в условиях психологического капсулирования, он ориентирован на выполнение простейших социальных функций и у него формируется *позиция «ничейного»*. Вступление в самостоятельную жизнь, столкновение с негативным к себе отношением часто приводит к тому, что внутренняя позиция

¹ Семья Г.В. Основы социально-психологической защищенности выпускников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. М., 2001.

выпускника становится *отчужденной ко всему социуму* и перерастает в *отчужденную позицию «один – против всех»*¹.

Часто, будучи даже взрослыми людьми, выпускники живут в мире иллюзий, оставаясь инфантильными личностями. Инфантилизм, отсутствие или недостаточное развитие саморегуляции усугубляют ситуации, связанные с выученной беспомощностью. Часто все это приводит к пассивности, отсутствию попыток что либо изменить в своей жизни даже при осознании необходимости изменений.

Условия вхождения в новую социальную среду, процесс усвоения социального опыта, приобщение к системе социальных связей у сирот сильно искажен и имеет ряд особенностей.

Низкая социальная компетентность, неуверенность в себе или отрицание себя как личности, выученная беспомощность, пассивная позиция по отношению к миру и самому себе, перегруженность негативным опытом способствуют появлению страха перед новой деятельностью и являются препятствиями при первичном трудоустройстве.

В школах-интернатах и детских домах при существующем недостатке специалистов не проводится достаточной работы по повышению социальной компетентности (включая сферу первичного трудоустройства), развитию профессионального самосознания, помощи в выборе профессии, где сочетается «хочу» и «могу».

Сегодня во многих учреждениях интернатного типа перед выпуском с воспитанниками, проводится работа по профессиональному ориентированию. Их знакомят с существующими профессиями, помогают определиться со своими склонностями и желаниями. Однако обучение профессиям, которые нравятся, а затем устройство на желаемую работу затруднительны. Выпускников обычно распределяют не учитывая их склонности и желания, - их направляют в те профессиональные училища, которые имеют места для проживания.

При поступлении же на работу сами выпускники, специалисты, помогающие трудоустраиваться, и работодатели сталкиваются со многими трудностями.

¹Семья Г.В.. Основы психологической защищенности детей, оставшихся без попечения родителей. Дис... на соик. уч.ст. доктора психол. Москва. 2004..

Проблемы, с которыми приходится иметь дело работодателям, часто не связаны или не столько связаны с низкими профессиональными умениями и навыками - они лежат в другой плоскости. Сироты не мотивированы на поиск работы, при трудоустройстве пассивны, имеют большие сложности, связанные с поведением и общением, не знают и не умеют «простейших вещей».

Так уже при проведении собеседования становится очевидным их неумение четко излагать свои мысли, неуверенность, страх выглядеть не так, неискренность.

Первые шаги на рабочем месте затруднены, как правило, неуверенностью, неконтактностью, некомпетентностью, конфликтностью, пассивностью, безответственностью.

Проблема трудовой мотивации при первичном трудоустройстве, во многом определяется рядом факторов, характерных для воспитания в условиях институционализации.

1. Искажения развития, связанные с нарушением привязанности. Сильно развитое интернатское чувство «Мы» и «Они» (В.С. Мухина) переносится на коллектив, который для выпускника выступает неким своеобразным суррогатом семьи. В нем молодые люди ищут то, что обычно дает семья: чувство безопасности, поддержку и устойчивость. Как только этого они не находят, возникает ощущение отверженности, страх одиночества. При этом их устраивают поверхностные отношения, неперегруженные эмоциональной привязанностью. Если кто-то перешагивает эту черту, возникают конфликты («лезут в душу»). Формальные неглубокие отношения воспринимаются как более безопасные. Выпускникам хочется быть замеченными, получить подтверждение своего признания, компетентности.

Семья и коллектив для них равнозначные понятия. Коллектив с детства выступает заменой семьи с его своеобразными правилами проживания: отсутствие «личностного пространства», возможности выбора, самостоятельности, личной ответственности за принятые решения и пр. Отсюда привычка быть частью групповой общности, защищать и отстаивать не свои интересы, а интересы группы. Эта привычка - результат неспособности отделять свои желания от желаний других, разделять личную и групповую ответственность.

2. Установка неудачника. У большинства выпускников установка неудачника сазана с низкой самооценкой. Она приводит к тому, что даже своим видом сироты выражают обреченность и готовность к проигрышу. Они заведомо чувствуют себя неудачниками.

Приступая к работе, они заранее готовят себя к неудаче. Поэтому даже небольшие промахи воспринимаются ими как подтверждение своей позиции неудачника.

3. Наличие страхов, связанных с социальными отношениями (страх «потери лица», страх непринятия группой). Жизнь в интернате или детском доме строго иерархизирована. Попадая туда, ребенок вынужденно находится в условиях постоянного коллективного давления. Не имея возможности изменить ситуацию, он должен занять определенную нишу в группе. Если он будет слишком слабым, то его не станут принимать в расчет. Если не понравится, то - «съедят», станут относиться пренебрежительно или просто сделают «козлом отпущения».

Для людей на всех возрастных этапах характерны притязания на признание, желания быть «лучшими», «самыми, самими». Все нуждаются в поощрении и поддержке, уважении, желают чтобы их принимали, уважали, к их мнению прислушивались. Страх позора, страх «потерять лицо», страх оскандлиться, оказаться иным - все страхи, связанные с социальными отношениями, и лежат в основе своеобразного «сиротского поведения».

Выпускники-сироты привыкли думать, что им не стоит рассчитывать на уважение и поддержку со стороны коллег по работе, что они «нетакие», недостойные, глупые, в общем несостоятельные. Голова их полна страхов, боязни того, что о них будут плохо говорить или думать, что их будут игнорировать, пренебрегать ими и т.п. Поведение определяется страхом принятия ответственности, самостоятельного выбора, мыслями «вдруг что то сделаю не так и окажусь более глупым чем другие».

Зачастую невероятно сложно узнать от выпускников-сирот об их собственных представлениях и ожиданиях. Социально желаемые ответы, которые обычно можно услышать, не дают возможность оценить реальное положение дел. Чаще всего сироты с рассказывают о проблемах своих друзей или приятелей. Однако, как только разговор затрагивает их, то можно услышать только «правильные» ответы.

Страхи, связанные с социальными отношениями, являются основным препятствием к успешной адаптации в трудовом коллективе.

Низкая социальная компетентность как результат длительного нахождения в условиях институционализации - одна из основ-

ных проблем, приводящих к трудностям адаптации на рабочем месте, обусловленная тем, что выпускник.

- не понял что сказали, не знает как выполнить требования, не может объяснить причину непонимания, боится переспросить;

- заболел, не знает, что нужно обратиться в поликлинику и взять больничный лист;

- не знает элементарных вещей: как звонить по телефону, чтобы что-то узнать или предупредить о невыходе на работу, как пользоваться справочной литературой;

- не знает что такое трудовая книжка, страховой полис, как посчитать причитающуюся зарплату, как регулируется трудовая деятельность, как оформить то или иное заявление и т.д.;

- не владеет простейшими навыками делового общения (как обратиться за помощью, как вести беседу, или разговор по телефону и пр.).

Инфантильная позиция. Выпускники сиротских учреждений часто живут в иллюзорном мире. Не имея достаточного опыта и образования, они рассчитывают сразу на высокую зарплату и положение, не понимая, что высокие заработки связаны с высокой ответственностью и интенсивной работой. Отличаются реактивным или стереотипным поведением в целенаправленной деятельности. Они, как правило, неспособны ставить и достигать долгосрочных целей. Это связано вообще с их неумением планировать отдаленное будущее. Они могут брать на себя слишком много, при том, что умеют слишком мало.

При построении программ трудовой мотивации выпускников интернатов и детских домов в период первичного трудоустройства необходимо учитывать выше обозначенные проблемы.

Одним из подходов к решению этих проблем может быть организация перед трудоустройством индивидуального или группового обучения, направленного на повышение социальной компетентности и функциональной грамотности. Такое обучение может быть как индивидуальным, так и групповым.

Это может быть как работа с выпускниками по повышению знаний о себе и своих личностных и профессиональных особенностях, так и работа с негативными установками, повышенной тревожностью, страхами, повышением социальной компетентности, развитием коммуникативных навыков, саморегуляции.

Не менее важным представляется изменение отношения к выпускникам интернатов и детских домов со стороны работодателей, специалистов служб, занимающихся трудоустройством.

Часто сами работодатели и специалисты служб не представляют причины «странного» поведения сирот, не знакомы с особенностями их социально-психологического статуса.

2.2. Содержание адаптационного процесса

В начале трудовой жизни молодой человек переживает адаптацию к новым условиям работы, которую можно рассматривать как процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды организации, предприятия.

Можно выделить разные виды адаптации.

Организационная адаптация – вхождение в организацию (знакомство с организацией, принятыми правилами поведения, традициями, способами общения, разрешения конфликтов, порядком оформления больничных, отпусков и т.д.), принятие роли члена рабочего коллектива. Часто ее называют социально-психологической адаптацией человека к производственной деятельности — адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами.

Она может быть связана с немалыми трудностями, к которым относятся обманутые ожидания быстрого успеха, обусловленные недооценкой трудностей, важности живого человеческого общения, практического опыта и переоценкой значения теоретических знаний и инструкций.

Трудовая или профессиональная адаптация заключается в активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях. Она начинается с того, что после выяснения опыта, знаний и характера новичка для него определяют наиболее приемлемую форму подготовки, например, направляют на курсы или прикрепляют наставника.

Сложность профессиональной адаптации зависит от широты и разнообразия деятельности, интереса к ней, содержания труда, влия-

ния профессиональной среды, индивидуально-психологических свойств личности.

Психофизиологическая адаптация — адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становится минимизация изменения его функционального состояния (меньшее утомление при выполнении работы, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т.п.).

Психофизиологическая адаптация особых сложностей не представляет, протекает достаточно быстро и в большой мере зависит от здоровья человека, его естественных реакций, характеристики самих этих условий. Тем не менее, большинство несчастных случаев происходит в первые дни работы именно из-за ее отсутствия.

Можно также говорить о классификациях адаптации по следующим параметрам:

по отношению субъект-объект:

активная — когда индивид стремится воздействовать на среду, чтобы ее изменить (в том числе нормы, ценности, формы взаимодействия и деятельности, которые нужно освоить);

пассивная — когда индивид стремится к такому воздействию и изменению.

по воздействию на работника:

прогрессивная - благоприятно воздействующая на работника;

регрессивная - пассивная адаптации к среде с отрицательным содержанием (например, с низкой трудовой дисциплиной);

по направлениям:

производственная;

непроизводственная.

Обобщенно все виды адаптации представлены на рис. 1.



Рис. 1. Виды адаптации

Процесс адаптации можно разделить на **четыре этапа**, каждый из которых имеет определенные цели, называемые задачами социализации.

Этап 1. Оценка уровня подготовленности новичка - необходима для разработки наиболее эффективной программы адаптации. Поскольку организационная структура зависит от ряда параметров, таких, как технология деятельности, внешняя инфраструктура и пер-

сонал, новичок неизбежно попадает в какой-то степени в незнакомую ему ситуацию. Адаптация должна предполагать как знакомство с производственными особенностями организации, так и включение в коммуникативные сети, знакомство с коллективом, корпоративными особенностями коммуникации, правилами поведения, т. д. Новый сотрудник получает информацию об организации, работе и о том, насколько его собственные умения, способности, потребности и ценности соответствуют требованиям и возможностям данной организации.

Этап 2. Ориентация - практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации. Новый сотрудник изучает новые производственные задачи, его включают в рабочий коллектив (группу), он определяет собственную роль внутри рабочего коллектива и разрешает любые конфликты, возникшие из-за того, что является членом данного коллектива (межгрупповой конфликт) и всей организации (конфликт с внешним миром).

Этап 3. Действенная адаптация - состоит в собственно приспособлении новичка к своему статусу и в значительной степени обусловливается его включением в межличностные отношения с коллегами. В рамках данного этапа необходимо дать новичку возможность активно действовать в различных сферах, проверяя на себе и апробируя полученные знания об организации. Важно в рамках этого этапа оказывать максимальную поддержку новому сотруднику, регулярно вместе с ним проводить оценку эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами.

Этап 4. Функционирование или этап приспособления и принятия -завершает процесс адаптации, характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Новый сотрудник осваивает свои производственные задачи и роли и удовлетворительно приспосабливается к рабочей группе и культуре организации. С этого момента новичок становится полноправным членом организации.

Как правило, при спонтанном развитии процесса адаптации этот этап наступает после 1—1,5 лет работы. Если же данный процесс адаптации регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить уже через несколько месяцев.

Смена этапов вызывает трудности, называемые “адаптационные кризисы”, поскольку воздействие социальной среды обычно резко возрастает. В результате у молодого человека - работника возникает состояние тревоги, сопротивляемости, стресса, поиска выхода, появляется потребность в более активном освоении доселе неизвестного.

На каждом из перечисленных этапов необходима продуманная система управления адаптацией.

Следует помнить: если на работу одновременно приходит не один выпускник, а несколько, если это молодые люди не из интерната, их нельзя в первые дни оставлять одних без сотрудника, который поможет им интерпретировать происходящее вокруг. Новенькие быстро объединяются, им так легче переживать первые дни. Представленные сами себе новички могут неправильно понимать поведение других людей, исполнение требований, запреты и разрешения на работе. Для исправления негативных или неадекватных сформированных установок по отношению к работе в дальнейшем потребуются много времени и, в худшем случае, приведет к организационным конфликтам. Например, поздний приход сотрудников на работу после начала работы может быть связан с тем, что накануне все трудились до 12 ночи в связи с завершением срочного дела. Для новичка это сигнал: можно приходить в любое время несмотря на то, что говорили о обязательном для всех начале рабочего дня и т.д.

Вхождение в организацию предполагает определенное о ней знание, которое новый сотрудник усваивает постепенно. Но очень важно чтобы все составляющие организационной культуры были прописаны в виде различных документов (это может быть сделано в виде инструкции, справочника, настольной книги и т.п.) и доступны в любое время для каждого сотрудника.

К ним следует отнести следующее: миссия организации, ее история, ее роль в данной промышленности или бизнесе, цели организации и как их будут достигать; принятые модели поведения на работе: внешний вид, вид и уборка рабочего места, принятое время прихода и ухода, обеденные и иные перерывы, отпуска и больничные (их оформление, кого и как уведомить), система наказания и поощрения, социальный и компенсационный пакет, форма общения с коллегами и начальником, способы разрешения конфликтов и т.д.

Важным механизмом донесения до нового сотрудника организационных ценностей, существующих в организации предположе-

ний и верований («Если я буду хорошо работать, меня заметят и продвинут по работе» или «Я верю в то, что мне помогут, если буду не успевать» и т.п.) являются не инструкции, написанные сухим языком, а истории, организационные легенды и мифы, «герои» организации, даже организационные анекдоты, которые существуют в любой структуре. Рассказы о том, как в кризисной или авральной ситуации вели себя те или иные сотрудники, или как кто-то в организации смог быстро подняться по карьерной лестнице благодаря своему правильному поведению, вкладу в работу и т.п., или почему были уволены предыдущие сотрудники, помогают новичкам очень быстро усвоить модель требуемого поведения.

2.3. Система обеспечения успешной социально-профессиональной адаптации при первичном трудоустройстве

Успешная социально-профессиональная адаптация на новом рабочем месте не может рассматриваться самостоятельно без учета проблем, с которыми выпускник сталкивается в самостоятельной жизни, и зависит от решения взаимосвязанных задач, ряд из которых должен быть решен еще до прихода выпускника на работу.

1. Необходимо создание *опережающей* социальной сети поддержки выпускника, куда войдет взрослый, к которому выпускник может обратиться с вопросами, возникающими в ходе работы. Коллектив предприятия/организации должен быть подготовлен к появлению выпускника. Для этого можно провести небольшую беседу с сотрудниками, объяснив какие возможны сложности или непонимание в общении и поведении, как его поддержать и помочь быстрее адаптироваться и т.п.

Когда молодой человек придет на работу, его надо познакомить с коллективом, иногда с другими отделами (провести и представить); показать ему его рабочее место, объяснив где и у кого необходимо брать необходимые инструменты или расходные материалы.

2. Желательно, чтобы выпускник проходил производственную практику на том предприятии, куда он потом придет трудоустроившись при условии, что результаты практики были положительными.

3. Начатая еще в интернате или детском доме работа по формированию функциональной грамотности (т.е. умение на практике применить полученные знания) должна быть продолжена на пред-

приятии. Новому работнику необходимо знать законы и уметь пользоваться ими; понимать содержание требований должностной инструкции и знать последствия за ее невыполнение и т.п. Практика показывает, что прочтение инструкции или выслушивание задания еще не означает понимания ее/его содержания и то, что и как реально надо делать. Во многом здесь может помочь наставник (см. раздел III).

4. В первые же дни обеспечить знакомство с принятыми в организации ценностями и нормами поведения, коммуникационными потоками и другими элементами корпоративной культуры (см. выше). Сюда включаются вопросы режима работы, правила внутреннего трудового распорядка, порядок оформления больничных и т.п.

5. Выпускника нужно ознакомить с социальным пакетом (если он есть); объяснить когда, где и как он будет получать заработную плату, от чего она зависит.

6. С первого же дня желательно назначить новичку наставника.

7. Организовать обучение необходимым для работы навыкам (см. раздел III – виды обучения).

8. Вопросы дисциплины следует решать не только через внешний контроль, но и через формирование внутреннего контроля выпускника. Внешний контроль для молодого человека необходим: выпускники привыкли к внешнему контролю в детском доме (говорили что надо делать, проверяли выполнение и т.д.). Поэтому полная потеря внешнего контроля приведет к тому, что ситуация станет неуправляемой.

Формирование внутреннего контроля – это прежде всего обучение самостоятельности. Одной из таких технологий может стать *договоренность*. Составляется письменный договор (понятно, что юридической силы он не имеет), в котором прописано, что будет делать наставник, а что - сам молодой человек. Причем договор заключается на небольшой промежуток времени и должен регулярно пересматриваться. Выполнение и невыполнение условий договора должно подкрепляться соответствующими поощрениями и санкциями. Например, решение одной из сложных проблем – проснуться и прийти вовремя на работу может происходить так. В договоре прописывается тот факт, что первоначально наставник звонит и будит молодого человека, через некоторое время уже молодой человек предупреждает, что он проснулся. Обязательно при этом четко пользоваться санкциями и поощрением.

9. С молодыми людьми надо проговорить темы, не относящиеся в прямую к работе, но имеющие большое значение для качества ее выполнения. К ним относятся:

Еда: что есть на завтрак выпускник утром перед выходом из дома, пообедал ли он на работе; где ему по дороге с или на работу можно купить продукты домой или принести с собой на рабочее место;

Отдых: не отдохнувший человек или напившийся вечером – это плохой сотрудник, от которого нет никакой отдачи на рабочем месте. Необходимо интересоваться у новичка планами на вечер, выходные дни. Если есть возможность, то следует как можно быстрее включить его в непроеизводственную сферу: в спортивные секции или подготовку к корпоративным мероприятиям, различные неформальные объединения по интересам и т.п.

Заработная плата, которую выпускник тратит сразу после получения (например, на покупку дорого сотового телефона, о котором мечтал, и совершенно не думал о том как прожить до следующей зарплаты). Если есть возможность - давать деньги не все сразу, а авансированием.

10. Обеспечить оказание психологической помощи и поддержки в период адаптационных кризисов.

11. Поддерживать связь с органами опеки и попечительства (до достижения совершеннолетия) и учреждением, выпускником которого является новичок. Их помощь, информация или совет могут помочь разрешить ситуацию без конфликта.

12. Работодатель, непосредственный начальник, наставник должны грамотно взаимодействовать с молодым человеком в период первичного трудоустройства (см. раздел III) и обязательно интересоваться чувствами выпускника, его отношением к жизни в организации, мнением и желаниями.

Существуют также задачи, стоящие и перед обществом в целом, к которым в первую очередь относятся:

- выстраивание системы посреднических организаций между детским домом и внешним миром;
- привлечение негосударственных, общественных организаций, занимающихся выпускниками: они наиболее эффективны в нестандартных ситуациях;
- избавление общества от стереотипа восприятия выпускников как «иных» людей, детских домов как негативных учреждений;

- создание возможности для профессионального опыта воспитанников не в самом учреждении, а вне его стен;
- развитие механизмов социального движения вверх.

Очень популярной в последнее время стала теория «социально-го лифта», которая в отношении выпускников интернатных учреждений сводится к созданию условий для получения качественного обучения. Результаты мониторинга жизнеустройства выпускников разных лет показали, что защищенными себя в самостоятельной жизни чувствуют те, кто получил хорошее образование, создал семью и имеет детей¹.

Анализ существующих практик с трудоустройством выпускников позволил выявить еще один социальный феномен, который можно связать с социальным лифтом. Речь идет о практике устройства воспитанников и выпускников благотворительной организацией КАФ и московским благотворительным фондом «Виктория» в московские представительства инофирм и в крупные российские компании, с целью получения рабочего места в хорошей фирме, организации.

Молодые люди после предварительного обучения попадают на работу курьерами, помощниками секретарей и т.д., быстро адаптируются и начинают притязать на дальнейшее продвижение по службе, заявляют о своей готовности к дальнейшему обучению. Это связано с наличием в этих организациях атмосферы достижений и успеха, нацеленностью сотрудников на построение карьеры, дисциплиной, применением технологий корпоративной культуры т.д. Успешность адаптации зависит от характеристик производственной среды и самого работника. При этом, чем сложнее среда, чем больше отличие ее от привычной среды на прежнем месте работы или учебы, чем больше связано с ней изменений, тем труднее проходит процесс адаптации, но результатом может быть резкий скачок в развитии, в отношении к работе.

Этот феномен является своим родом аналогом возникновения повышенной сензитивности к новым социальным условиям, описанным Г.В. Семья при исследовании особенностей аккультурации детей-сирот при международном усыновлении. Чем сильнее различа-

¹ Семья Г.В.. Основы психологической защищенности детей, оставшихся без попечения родителей. Дис... на соик. уч.ст. доктора психол.наук. Москва. 2004 г.

ются прежние и настоящие условия жизни и работы, тем сильнее выражен регресс (сложности) в поведении в период адаптации, и последующее возникновение сензитивности к новым социальным условиям (в коллективе, организации), что может привести к резкому скачку в развитии во всех сферах жизни.

Методически помочь и организационно решить все проблемы, связанные с первичным трудоустройством выпускника, в каждой небольшой или крупной организации, на предприятии, маленькой частной фирме практически невозможно. Одним из путей решения данной задачи является, например, создание ресурсных центров как самостоятельных структур или отделов в фонде занятости, социально-психологическом областном центре и т.п.¹.

Другой путь - создание специальных центров, предоставляющих первичные рабочие места выпускникам. Такие центры названы в разделе I и они могут находиться на базе самого интернатного учреждения, училища и т.п. Самое главное – это обеспечение вхождения молодого человека в мир работы, во внутреннюю среду организации, формирование трудовой мотивации и успешности социально-профессиональной адаптации. Получение первого положительного рабочего опыта будет способствовать успешной адаптации при последующем трудоустройстве.

¹ Семья Г.В. Слугина Н.П. Создание и развитие системы специальных центров при различных учреждениях и организациях, предоставляющих первичные места выпускникам образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Питер.-2004. С.35-39

РАЗДЕЛ III. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ СПЕЦИАЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИХ ПЕРВИЧНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА ВЫПУСКНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ

3.1. Роль руководителя и наставника в социально- профессиональной адаптации выпускника

Об успешности социально-профессиональной адаптации сотрудника в организации можно судить по трем типам поведенческих характеристик, которые должны быть присущи сотрудникам организации для ее наиболее эффективного функционирования.

Во-первых, сотрудники не должны увольняться из организации.

Во-вторых, они должны надежно выполнять свои производственные задания.

В-третьих, они должны демонстрировать умение сотрудничать с другими и продуцировать новые идеи, выходящие за рамки должностных обязанностей.

Степень выраженности этих поведенческих характеристик у каждого отдельного сотрудника зависит от многих факторов, в том числе от того, насколько комфортно человек чувствует себя на работе, как легко справляется с выполнением своей работы, до какой степени выражена у него мотивация деятельности, направленной на достижение целей организации.

Успешная адаптация имеет также аффективные (эмоциональные) последствия для новых сотрудников, в том числе, появление чувства удовлетворения и более сильной внутренней мотивации работы и эмоциональной вовлеченности в работу.

Большинству новых членов организации приходится адаптироваться сразу в двух группах. Первая из них — это группа людей, с которыми новички непосредственно контактируют в процессе трудовой деятельности. Вторая - «группа» организации в целом. Изуче-

ние механизмов, которые управляют этой более масштабной социальной системой, называется ориентацией.

Большая роль отводится непосредственному начальнику нового сотрудника или руководителю организации. Например, непосредственный руководитель поздравляет нового сотрудника с началом работы, представляет его коллективу (рассказывает биографию, особо отмечая достоинства), знакомит с подразделением и обстановкой в нем, подробно излагает требования, в том числе и неписанные, сообщает о трудностях, которые могут встретиться, и наиболее распространенных ошибках в работе, о будущих коллегах, особенно тех, у кого трудный характер, и тех, на которых всегда можно положиться, просить совет.

Руководитель должен осуществлять инструктаж, контроль за первыми шагами новичка, выявлять сильные и слабые стороны его подготовки, определять реальную потребность в дополнительном обучении, оказывать всестороннюю помощь в адаптации

Для руководителя очень важно:

- составить список вопросов, обычно возникающих у новых работников;
- составить список действий нового работника на период социально-профессиональной адаптации;
- список необходимых для молодого человека сведений;
- разработать программу первого дня сотрудника;
- спланировать экскурсии по организации, их содержание, время, назначить ответственного за их проведение;
- определить, каким образом представить нового сотрудника остальным членам коллектива, что рассказать о новичке;
- подготовить комплект печатных материалов, включив в него по необходимости следующие разделы:
 - организационная структура, положение о подразделении, должностная инструкция;
 - технологии работы, техника безопасности;
 - список сотрудников с указанием должности, рабочей комнаты, номера телефона, e-mail;
 - список ответов на наиболее стандартные вопросы новичков, с указанием лиц, к которым можно обратиться для дополнительных разъяснений.

Во многих организациях обязанность провести ориентацию нового сотрудника возлагается на его *непосредственного наставника*. Иногда, но не всегда, эта обязанность не является официальной.

На первых порах в коллективе выпускнику необходим наставник. Необходимость прикрепления наставника к выпускнику определяется особенностью психологического статуса молодого человека, воспитывающегося в условиях институционализации: наличием рецептивных ориентаций (по Э.Фромму). Это означает, что даже в самостоятельной жизни ему нужен взрослый, который сможет дать «рецепт», что делать, как себя вести. Кто-то обязательно занимает эту позицию, к сожалению, не всегда чисто плотные люди. Поэтому важно, чтобы именно наставник оказался тем, кто станет советчиком по всем вопросам жизни, источником информации, эмоциональной поддержки.

Наставником может быть человек, которому сирота доверяет. Это может быть специалист службы по трудоустройству, социальный работник или сотрудник учреждения, где будет работать сирота. Наставнику желательно установить доверительные отношения со своим подопечным. Мотивация к работе появится, если рядом будет находиться значимый человек, который является поддержкой и примером; работает рядом и является опорой в жизни.

Наставник обучает выпускника - сироту простейшим навыкам, в том числе коммуникативным, помогает установить отношения в коллективе. Поскольку большую проблему у сирот составляет шаг по планированию и целеполаганию, необходимо совместно с молодым человеком составить план освоения специальности, после чего сирота должен принимать непосредственное участие. После составления плана сирота и наставник договариваются, когда и как они будут обсуждать ход его выполнения. Сроки не должны быть нарушены, от достижения от ближайших целей нужно стремиться к дальним, например, в построении карьеры.

В плане необходимо прописать и основные этапы освоения коммуникативных навыков. В процессе обсуждения нужно поощрять и обучать взаимодействию с окружением, принимать помощь окружающих, учиться различать эмоции, позитивно настраивать на преодоление трудностей.

Необходимо организовать обучение, где предполагается знакомство с обязанностями, которые предстоит выполнять молодому работнику.

Освоение специальности на рабочем месте предусматривает несколько этапов.

1 этап: совместно с наставником;

2 этап: частично передавая ответственность наставника сироте;

3 этап: самостоятельно.

Существует ряд простых правил, которыми следует руководствоваться в работе с выпускниками:

- Во время освоения навыков обязательно использовать: позитивное подкрепление: «Молодец! Ты справишься!»;

- Сравнивать молодого человека только с самим собой. Не выбирать в качестве «эталона» неподходящего работника. Если происходит неудача, то использовать приемы «сверки с лестницей», анализа полученных уроков (что в результате приобретено).

- Организовать обучение, если не хватает знаний для выполнения работы.

При организации взаимодействия с коллективом следует:

- организовать безоценочное принятие молодого сотрудника, рабочего;
- помочь снять страх оценки (все начинали с того, что не умели, человек учиться всю жизнь);
- обеспечить эмоциональную поддержку;
- не принимать от подопечного жалобы и обвинения, оправдания, если что-то не получается (возможно, конечно, только при доверительных отношениях).

Следовательно, для развития мотивации к трудовой деятельности необходимо создать для молодых людей условия, чтобы активировать собственный выбор, собственный поиск решения ситуативных задач, готовить к решению долгосрочных задач, обучать алгоритму решения проблем.

Официальный перечень задач наставника в период адаптации по ориентации приводится ниже. Как ясно из заглавий пунктов перечня, ориентация - это процесс введения новичка в курс дела. Кроме того, в большинстве организаций он длится очень недолго.

Перечень задач по ориентации новых сотрудников в организации для их непосредственных наставников

Фамилия сотрудника

Выполнено (следует отметить отдельно для каждого пункта)

1. Оказать новому сотруднику радушный прием _____
2. Объяснить общую организационную структуру отдела и его связь с деятельностью других подразделений компании _____
3. Объяснить сотруднику в общих чертах, в чем будут состоять его личный вклад в выполнение задач отдела и его первое задание _____
4. Обсудить с сотрудником содержание его работы и дать ему экзземпляр описания его должностных обязанностей (если таковое имеется) _____
5. Рассказать, какие программы обучения действуют в отделе и каковы практика и процедуры повышения зарплаты _____
6. Выяснить, где проживает сотрудник, и обсудить, какими средствами транспорта он может пользоваться _____

7. Объяснить сотруднику условия труда:
 - часы работы, листки учета рабочего времени
 - пользование проходной для сотрудников и лифтами
 - перерыв на обед
 - перерывы на чашку чая/кофе и для отдыха
 - пользование телефоном и почтой в личных целях
 - политика и требования, касающиеся сверхурочной работы
 - дни и порядок выплаты зарплаты и аванса
 - шкафчики для одежды
 - прочее: _____
8. Требования, которые необходимо выполнять, чтобы сохранить свое место в организации, — объяснить правила, касающиеся:
 - выполнения обязанностей
 - присутствия на рабочем месте и пунктуальности
 - неразглашения конфиденциальной информации
 - поведения
 - внешнего вида
 - ношения форменной одежды _____
9. Представить новых постоянных сотрудников членам коллектива и руководству разных подразделений.

Особое внимание следует уделить тому человеку, которому будет подчинен новый сотрудник _____

10. Препроводить сотрудника к его непосредственному наставнику, который:

представит нового постоянного сотрудника его коллегам

ознакомит сотрудника с его рабочим местом

начнет обучение на рабочем месте _____

Если пункт невозможно выполнить, то на отведённом для отметки о выполнении месте следует поставить букву «Н» _____

Подпись сотрудника

Подпись наставника

Дата

Отдел кадров

Адаптация как процесс характеризуется определенной продолжительностью, и следовательно, имеет свое начало и окончание. Если в отношении начала адаптации вопросов не возникает (это начало деятельности работника в новых условиях), то определить ее окончание весьма трудно. Дело в том, что адаптация — это процесс, протекающий постоянно в меру изменения факторов внешней среды трудовой деятельности работника, да и изменения самого человека.

При определении сроков адаптации (а с ними и возможного ущерба) в качестве ее предела, или точки отсчета завершения ее как процесса, могут использоваться определенные количественные показатели, характеризующие отдельные стороны адаптации, или система показателей. В частности, можно выделить:

объективные показатели — уровень и стабильность количественных показателей труда;

субъективные показатели — уровень удовлетворенности своей профессией, условиями труда, коллективом и др.

Перечисленные показатели имеют отношение к непосредственным результатам трудовой деятельности, тогда как зачастую требуется проанализировать конкретную работу каждого задействованного в адаптации подразделения. В этом случае необходимо учитывать следующие показатели: составление программ по адаптации; проведение лекций, семинаров; работа с молодежью; составление программ адаптации; знакомство с предприятием; знакомство с рабочим местом; объяснение задач, требований к работе; введение в

коллектив; поощрение помощи новичкам со стороны наставников; обучение молодых рабочих.

Другой подход к оценке производственной адаптации исходит из характеристики и результатов каждой из ее сторон.

Так, для характеристики психофизиологической адаптации, особенно на работах с большим физическим напряжением (например, для оценки степени тренированности, как одного из результатов адаптации) используются показатели выработки и энергозатрат, а также показатели состояния сердечно-сосудистой системы, функции кровообращения, дыхания, скорость восстановления и т.п.

Профессиональную адаптацию, как полное и успешное овладение профессией, характеризуют такие показатели, как степень освоения норм времени (их выполнение, достижение среднего процента, сложившегося в коллективе), выход на средний уровень брака продукции по вине работника и др.

К показателям, характеризующим социально-психологическую адаптацию, относятся уровень психологической удовлетворенности новой для человека производственной средой в целом и ее наиболее важными для него компонентами, характером взаимоотношений с товарищами, администрацией, удовлетворенность своим положением в коллективе, уровень удовлетворения жизненных устремлений и др.

Получить отклик от работника по многим из этих вопросов могут помочь разнообразные вопросники, которые предъявляются работнику после предполагаемого завершения периода адаптации. К основным вопросам относятся (в зависимости от организации) следующие:

1. Какой срок работы в данной организации?
2. Где работали или учились до поступления в организацию?
3. Кто повлиял на Ваш выбор профессии?
4. В какие периоды Вам наиболее необходима помощь руководителя?
5. Как часто Вам нужна в работе помощь коллег?
6. В какой период Вашей деятельности Вы почувствовали в себе профессиональные навыки?
7. В какой период Вы поняли, что вошли в коллектив?
8. Устраивает ли Вас занимаемое место в коллективе?

9. Представьте себе, что по каким-либо причинам Вы уволились из организации. Вернулись ли бы Вы через некоторое время на свое прежнее место работы?
10. Бывают ли у Вас конфликты с руководителем подразделения, с заместителем руководителя, с исполнителями?
11. В какой мере выражены в Вашей работе следующие критерии: стремление к глубокому знанию дел в организации; интерес к делам и перспективам коллектива; внимание к событиям, имеющим прямое отношение к профессиональным обязанностям; стремление принимать самое активное участие в принятии решений; стремление начатое дело доводить до конца; чувство принадлежности к коллективу; активное отношение к окружающим?
12. Оказывается ли материальная помощь со стороны родителей?
13. Каковы жилищные условия?
14. Есть ли интерес к продвижению?
15. В какой мере выражены в Вашей работе следующие факторы: обеспеченность работой; соответствие работы профессии; соответствие квалификации работе; разнообразность работы; соответствие характера работы способностям и склонностям; возможность повышения квалификации; информированность о делах коллектива; хорошая заработная плата; возможность продвижения; помощь и поддержка руководителя; хорошие отношения с администрацией; хорошие взаимоотношения с коллегами по работе; удачный режим работы; удачное рабочее место?
16. Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации: сотрудник отдела кадров, линейный руководитель, наставник, коллега по работе или кто-то еще? Что помогло Вам в процессе адаптации?

3.2. Обучение как основа адаптации

Существуют три варианта проведения обучения работе. Во-первых, можно обучать работе непосредственно там, где выпускник потом будет выполнять работу (на рабочем месте), во-вторых, это можно делать на территории компании, но не на рабочем месте (на базе организации, иногда это называют «школа в вестибюле»), и в-третьих, - где-нибудь вне стен организации. Каждый из этих вариантов имеет свои достоинства и недостатки.

Обучение на рабочем месте. Начальное обучение работе часто, а может быть, и в большинстве случаев происходит прямо на рабочем месте. Новый сотрудник сразу же приступает к работе под руководством наставника, опытного коллеги или специального инструктора. Обучение на рабочем месте в тех или иных масштабах используется в большинстве организаций, поскольку ему присущ ряд уникальных преимуществ. Можно обойтись без специального персонала, помещений и оборудования, а для обучаемых очевидно, что их учат именно тому, что требуется для работы. Кроме того, обучаемые могут сразу же начинать вносить какой-то вклад в производство. Организации, которые взяли за правило нанимать постоянных сотрудников из числа временных, извлекают максимальную пользу из этих преимуществ, в то же время сводя к минимуму риск приема на работу людей, которые с ней не справятся.

Однако, несмотря на несомненное удобство и экономичность обучения на рабочем месте, успешность такого обучения не гарантирована. Иногда не удается назначить новым сотрудникам инструктора, и они вынуждены рассчитывать только на себя. Даже если инструкторы официально назначены, некоторые из них не испытывают интереса к порученному делу, перегружены другой работой или не имеют педагогического опыта и поэтому проводят инструктаж некачественно. Определенные проблемы возникают в тех случаях, когда инструкторы обучают новичков не установленным процедурам, а упрощенным или ускоренным методам работы, что может ставить под угрозу безопасность работника или качество продукта или услуги.

Проблемы, связанные с обучением на рабочем месте, можно частично решить путем обучения самих инструкторов. Довольно широко используется *четырёх шаговый метод* производственного инструктажа (см. ниже).

В соответствии с этим методом сначала следует провести профессиографический анализ, разбив данную работу на задачи, выполнение которых требует обучения работника. Сам процесс инструктажа включает в себя объяснения, практические упражнения и обратную связь. Наконец, метод рабочего инструктажа предусматривает формальный этап оказания помощи после окончания периода инструктажа. Новые сотрудники не испытывают неловкости или смущения, как это может случиться при стандартном варианте обучения на рабочем месте, обращаясь за помощью по любым проблемам, с

которыми они могут столкнуться в первые дни самостоятельной работы.

Метод производственного обучения

Можно выделить четыре основных шага в обучении:

1. Подготовка

- А. Разбить работу на отдельные задачи.
- Б. Подготовить план инструктажа.
- В. Позаботиться о том, чтобы обучаемый чувствовал себя непри-
нужденно.

2. Представление материала

- А. Рассказать.
- Б. Показать.
- В. Продемонстрировать в действии.
- Г. Объяснить.

3. Тренировка

- А. Предложить обучаемому описать работу на словах.
- Б. Предложить обучаемому проинструктировать инструктора.
- В. Обучение провести на базе организации.
- Г. Дать обучаемому попрактиковаться.

4. Этапы оказания помощи после окончания периода инструктажа

- А. Первое время проводить частные проверки.
- Б. Сообщить обучаемому, к кому следует обращаться за помощью в
случае необходимости.
- В. Постепенно снижать частоту проверок.

Обучение на базе организации. При обучении работе на ба-
зе организации новые сотрудники не могут сразу же начать вносить
свой вклад в производство; обучение производится в специальном
помещении, а не на рабочем месте. Этот недостаток компенсируется
тем, что как обучаемые, так и организация защищены от последствий
слишком медленного или неправильного выполнения работы. Кроме
того, организация имеет более полный контроль над качеством обу-
чения, поскольку обучение на ее базе организации обычно проводят
кадровые инструкторы.

Главным недостатком такого обучения на базе организации
является то, что оно может потребовать больших затрат, особенно
если в целях обучения приходится дублировать дорогостоящее обо-
рудование. Кроме того, в этом случае атмосфера обучения может
быть несколько искусственной, поскольку оно проводится в среде,

защищенной от шума, где отсутствует нормальная рабочая напряженность. Тем не менее, опытные инструкторы сообщают, что при условии хорошего научения работе большинство новичков без особых затруднений приспосабливаются к реальным условиям работы.

Обучение вне организации. Как правило, обучение вне организации проводится с целью развития сотрудников, но специализированное обучение работе также иногда проходит вне организации. Некоторые организации нанимают специальный персонал и проводят собственные программы обучения вне организации только для своих сотрудников. Другие организации пользуются различными программами обучения, предлагаемыми в других условиях. Одна компания по доставке посылок направляет своих водителей в местное профессиональное училище для обучения основам технической эксплуатации и экстренного ремонта автомобилей. В другой организации студентки, обучающиеся на медсестер, работают в парах с практикующими медсестрами, посещая пациентов на дому, в приютах для бездомных и в общественных центрах.

Пример: Анализ задач обучения

Должность: Буфетчик в кинотеатре.

Цель обучения: Сотрудники должны точно и быстро выполнять заказы клиентов, чтобы буфет давал максимальные прибыли.

Должностные обязанности	Соответствующие задачи обучения
Принять заказ клиента	Запоминать вербальные указания, данные клиентом
Выполнить заказ клиента	Оперировать устройствами для розлива напитков; наполнять контейнеры попкорном до определенного уровня; распознавать различные виды фасованных продуктов; отпускать заказы на одноразовых картонных подносах
Произвести полный расчет с клиентом	Запоминать цены имеющихся в буфете продуктов; вычислять налог с продаж (если он взимается); подсчитывать общую стоимость заказа «в уме» или пользоваться имеющимся оборудованием

Дать сдачу	Правильно подсчитывать сдачу с полученной суммы или пользоваться имеющимся оборудованием
Вести отчетность	Правильно заполнять форму контрольной отчетности о продажах за день
Вытирать стойку буфета и перед уходом домой подготавливать оборудование к дальнейшей работе	Знать установленные санитарные правила/стандарты; дезинфицировать оборудование и подготавливать его к следующему использованию; убирать мусор в отведенное для этого место

3.3. Характеристика сотрудника при завершении процесса адаптации

К концу процесса адаптации/социализации необходимо дать характеристику молодому человеку. В идеале ее составляет психолог на предприятии совместно с непосредственным наставником или руководителем. Ниже приводится набор критериев, которые могут быть задействованы при написании характеристики.

Схема составления отчета о новом сотруднике

Раздел I. Интеллект.

1. Словарный запас, специфические обороты и конструкции. Свободно ли владеет речью? Темп, интонации, «рисунок» пауз.
2. Есть ли области, темы, в которых речь строится иначе, чем обычно?
3. Способен ли к концентрации в ситуации давления, риска неуспеха, ограничений по времени?
4. Характерные стили решения задач.
5. Что преобладает при решении задач: интуиция или анализ?
6. Каким материалом легче оперирует: абстрактным или конкретным?
7. Свойственно ли забегать вперед, перепроверять отдельные шаги, решения?
8. Есть ли четкая структура решения, внимание к деталям?
9. Способен ли легко отказаться от принятого решения? Ждет подсказок или самостоятелен?
10. Может ли быстро изменить тактику решения с изменением характера задачи?

11. Доверяет ли себе, если задача оказалась слишком простой, или ищет подвоха?
12. Насколько способен выделить главное, разделить рабочую проблему на части, выстроить иерархию частей?
13. Способен ли структурировать цели по степени ценности?
14. Как использует знания: адекватно проблеме или они - самоценность? Умеет ли применять знания на практике?
15. Настойчив ли в претворении решений в жизнь?
16. Свойственна ли тяга к знаниям, следит ли за достижениями в той области, в которой работает, в других сферах?
17. Способен ли «играть на опережение» или воспринимает случившееся как факт (данность)?
18. Имеет ли творческое воображение? Если да, то применяются ли идеи из воображения для решения практических задач?
19. Насколько подвержен влиянию стереотипов, предубеждений?
20. Может ли «очистить» разум от эмоций, выслушать спокойно?
21. Не склонен ли чрезмерно упрощать. Видит ли оттенки или имеет "черно-белое" восприятие?
22. Насколько реально оценивает свои возможности?

Раздел II Эмоциональные характеристики.

1. Общее эмоциональное состояние.
2. Степень оптимизма по отношению к настоящему и будущему.
3. Имеются ли страхи, навязчивости, враждебность?
4. Проявляются ли чувства в словах, поступках?
5. Каковы типичные психологические защиты (при невозможности достичь цели)?
6. Способен ли признать свою ошибку?
7. Насколько способен «выложиться» при достижении цели?
8. Что для него является наиболее важным: цель или средства?
9. Каков запас "жизненной энергии"?
10. Чувствует ли себя ответственным за то, что с ним происходит?
11. Способен ли контролировать свои эмоции?
12. Осознает ли свой внутренний диалог, и если да, то каков его общий тон?
13. Насколько дифференцирована "Я-концепция"?
14. Как преодолевает препятствия: временно отступит или тут же повторит попытку?
15. Какова степень эмоционального контроля при неудачах?

16. Сохраняет ли свою линию поведения или позволяет потоку событий увлечь себя в любом направлении?
17. Как долго сможет переносить одиночество?
18. Что важнее: эмоциональная стабильность или ощущение новизны, риска
19. Имеет ли четкую систему моральных норм, мировоззрение?
20. Способен ли четко сформулировать свои взгляды, представления?
21. Отношение к долгу, обязанностям в коллективе, семье, обществе. Когда может «считать свой долг исполненным»?
22. Демонстрирует ли способность контролировать и быть под контролем? Готов ли признавать над собой чью-то власть?
23. Ставит ли искренность, прямоту выше деликатности и такта?
24. Умеет ли прощать и просить прощения?
25. Доступны ли для понимания и руководства в жизни цели выходящие за рамки прямых обязанностей (цели отдела, фирмы в целом)?
26. Что его поддерживает в сомнениях, отчаянии и горе?

Раздел III. Мотивационные характеристики.

1. Какие потребности являются ведущими?
2. Как потребности выражены в поведении?
3. Способен ли ставить цели для удовлетворения своих потребностей?
4. Отрицает ли какие-либо из своих потребностей и в какой степени они удовлетворяются на бессознательном уровне?
5. Стремится ли наладить с кем-либо дружеские отношения, и если да, то для чего?
6. Если держится в стороне от других членов коллектива, то не лежит ли в основе этого боязнь отвержения?
7. Нужна ли ему постоянная эмоциональная поддержка?
8. До какой степени ему необходимо жить и работать в группе?
9. До какой степени ему важно полагаться только на себя самого?
10. Есть ли честолюбие и жажда власти, или стремится к высокому положению из-за независимого характера?
11. Если присутствует стремление быть лишь исполнителем, то в основе этого - истинная потребность или пассивно-агрессивная позиция?

12. Любит ли решать логические задачи? Если да, то их решение направлено на достижение практических целей или для удовольствия от процесса решения?
13. Поведение подчинено требованиям текущего момента или далеким перспективам?
14. Сильно ли чувство принадлежности к определенному социальному слою? Ценит ли престиж, социальный статус? Если нет, то какова причина: индивидуализм или, страх отвержения?
15. Есть ли желание быть в центре внимания?
16. Имеется ли дух соревновательности? Нет ли жажды победы любой ценой? Умеет ли проигрывать?
17. Внимателен ли к деталям, к порядку во всем?

Раздел IV. Понимание себя и окружающих.

1. Насколько дифференцирована и объективна "Я-концепция" (возможности, сильные и слабые стороны)?
2. Каков уровень притязаний в различных сферах жизни (профессиональная, образование, семья)?
3. В какой мере ему доступны вербальные и невербальные "ключи" к интерпретации ситуации, способен ли понять ложь и не высказанные установки?
4. Уделяет ли внимание индивидуальным различиям или склонен к расширенному толкованию нескольких наблюдений и закономерностей?
5. Свойственна ли ему эмпатия (способность сопереживать) без отождествления?
6. Есть ли терпимость к слабостям окружающих, или критика других доставляет ему удовольствие?
7. Как использует понимание психологической реальности (приспосабливается сам, адаптирует ситуацию, манипулирует людьми, пытается "спасать" их или контролировать)?
8. Может ли соблюдать равновесие между своими желаниями и потребностями других людей?

Раздел V. Характеристики общения.

1. Дружелюбно ли ведет себя в ситуации общения? Насколько поведение зависит от настроения?
2. Что преобладает в общении: интроверсия или экстраверсия (направленность на себя или на других)?

3. Естественно ли поведение (жеманство, претенциозность, желание одобрения)? Подчеркивает ли особенности своего положения или статуса?
4. Не меняется ли стиль общения в зависимости от социального положения собеседника?
5. Считает ли, что все настроены хорошо по отношению к нему или всех готов подозревать в недобрых намерениях?
6. Есть ли тип людей, к которому у него особое расположение, неприязнь? Какой именно это тип?
7. Умеет ли прощать или злопамятен?
8. Как воспринимает коллег: как партнеров или как соперников, конкурентов?
9. Взаимодействует прямо или предпочитает обходные маневры?
10. В общении обычно воздает атмосферу: теплоты или холода, покоя или напряжения, доверия или подозрительности?
11. Проявляет ли косвенные признаки нарушения "грамматики общения": грубость, самоуверенность, издевательство вместо критики, манипулирование собеседником?
12. Не пытается ли создать впечатление крайней занятости, спешки?
13. Располагает ли к доверию?
14. Может ли совместить такт и твердость позиции?
15. Способен ли уважать идеи и заслуги людей, к которым испытывает личную неприязнь?
16. Может ли обращать на пользу дела лучшие качества подчиненных (окружающих)?
17. Умеет ли слушать, способен ли понять и позитивно использовать информацию?
18. Каковы особенности общения из-за принадлежности к национальным, социальным в другим группам?
19. Хорошо ли себя чувствует, общаясь с людьми других возрастных групп?
20. Характерно ли для него желание понять людей, отличных по возрасту, полу, национальности, вероисповеданию и т.д.?

Раздел VI. Деловые характеристики.

1. Как относится к работе, чего хочет от нее добиться? Планы и амбиции.
2. Может ли управлять, проявлять инициативу, организовывать?
3. Умеет ли планировать с учетом приоритетов?

4. Насколько хорошо учитывает текущую обстановку при планировании?
5. Обладает ли настойчивостью в осуществлении планов, может ли переносить длительный период неудач?
6. Способен ли брать на себя ответственность?
7. Что предпочитает делать сначала: наиболее или наименее приятную часть работы?
8. Умеет ли распоряжаться временем?
9. Ощущает ли себя членом коллектива как единой команды?
10. Указания "сверху" стимулируют или только сбивают?
11. Как предпочитает работать: по шаблону, или когда ситуация непредсказуема и ему даны большие полномочия и ответственность?
12. Особенность восприятия лидерства: заставить исполнять или вызвать желание исполнять?
13. Заботится ли о развитии подчиненных, учит ли их?
14. Чувствует ли себя ответственным перед подчинёнными за решения вышестоящего начальства?
15. Знает ли возможности подчиненных, прислушивается ли к их замечаниям?
16. Умеет ли делегировать полномочия?
17. Избегает ли действовать "через голову" или "за спиной коллег"?
18. Старается ли своевременно информировать людей о том, что их непосредственно касается?
19. Какова характеристика руководящего стиля (поверхностный, доброжелательный, открытый, жесткий, динамичный, требовательный, консервативный, рискованный, осторожный, вызывающий, либеральный, авторитарный).
20. Воздействует ли на других убеждением, принуждением, личным примером или др.?

Заключение (оценка мотивации)

1. Какие проблемы необходимо учитывать для получения от нового сотрудника максимальной отдачи на работе?
2. Легко ли им руководить?
3. Нуждается ли он в трудных задачах, вызывающих азарт; похвалах, публичном признании; конкретных советах; постоянной обратной связи; предсказуемом окружении; тесном сотрудничестве в рамках команды; свободе и доверии; жестких ограничениях; во времени на принятие решения?

4. Как будет реагировать, если одна из потребностей долго будет неудовлетворенной?
5. Каковы типичные реакции в ситуации стресса, искушений, разочарований и неудач?
6. В каком направлении будет развиваться поведение в ситуации неизбежного риска, неопределенности, "нечестной игры" со стороны коллег, руководства, клиентов?

3.4. Безопасность сотрудников при первичном трудоустройстве

Для выпускников, которые приходят на работу впервые, очень важным является обеспечение их безопасности. Очень часто проведение инструктажа является делом формальным, несмотря на записи в журнале инструктажа. Здесь речь идет о физической безопасности, обеспечение которой возможно через отслеживание следующих моментов.

1. Необходимо обеспечить обратную связь в период подготовки и во время инструктажа по технике безопасности.
2. Важно отслеживать, чтобы при выполнении задания требования производственной обстановки не превысили возможности работника в данный момент.
3. Необходимо выяснить, есть ли факторы на рабочем месте, в рабочей обстановке, которые могут спровоцировать насилие и агрессивное поведение.
4. Важно объяснить, как разрешаются трудовые конфликты на производстве, к кому обращаться в случае возникновения проблем, связанных с производством.

В этом разделе приводится в кратком изложении теория безопасности и даны практические рекомендации по обеспечению безопасности сотрудников, в первую очередь впервые пришедших на работу.

Для руководителей ниже приводятся заповеди техники безопасности, которые должны стать обязательными к исполнению.

Десять заповедей техники безопасности для руководителей

- Удостоверьтесь, что все ваши подчиненные понимают необходимость личной ответственности за технику безопасности и принимают ее на себя.
- Ознакомьтесь с правилами техники безопасности, относящимися к работе, которую вы выполняете.
- Помните об опасностях, которые могут возникнуть после замены оборудования или изменения методов работы.
- Побуждайте своих подчиненных обсуждать с вами опасности, подстерегающие их на работе.
- Проинструктируйте подчиненных в отношении безопасной работы.
- Следите за тем, чтобы инструкции всегда выполнялись и чтобы рабочие пользовались имеющимися у них защитными средствами.
- Подайте хороший пример. Покажите, что ваши трудовые привычки и личное поведение соответствует правилам техники безопасности.
- Расследуйте и проанализируйте все инциденты которые произошли с вашими подчиненными - сколь бы незначительными они ни казались.
- Тесно сотрудничайте с теми специалистами вашей организации, которые занимаются вопросами безопасности работников.
- Помните: предотвращение несчастных случаев не только уменьшает человеческие страдания и потери; с практической точки зрения это, прежде всего, совершение необходимая деятельность и обязанность перед организацией.

Программы стимулирования техники безопасности

Хотя предохранение себя от травмы, болезни или смерти является, по-видимому, достаточным вознаграждением за безопасные приемы работы (их подкреплением), почти все факты свидетельствуют о том, что это не так. Среди причин, которыми пытались объяснить этот феномен: уверенность работников в том, что несчастные случаи происходят только с другими людьми; желание некоторых работников, особенно новичков, выглядеть «крутыми парнями», пренебрегая мерами предосторожности; и противоречивые требования в отношении работы (например, показывать высокую произво-

длительность труда и одновременно применять отнимающие время безопасные приемы).

Основополагающее правило: залогом здоровья и безопасности работника является его собственное поведение. Безопасные и здоровые условия труда - первейшая забота и обязанность каждого работодателя, но никакая окружающая среда не может защитить человека от самого себя.

Трудно создать безопасную рабочую обстановку исключительно усилиями инженеров по технике безопасности. Рабочие должны осознавать опасности, подстерегающие их на рабочем месте, и вносить коррективы в свое поведение, чтобы избежать риска.

Индивидуальные факторы, несчастные случаи и травматизм на работе

Практически всегда ответственность за здоровье и безопасность работников возлагается главным образом на организацию-работодателя. Такая политика приводит к значительному прогрессу в создании более безопасных и здоровых условий для всех работников, но она имеет и свои недостатки. Важным компонентом безопасности на рабочем месте являются также индивидуальные характеристики и поведение.

Исследования в этой области показали, что особенно значимыми являются способности, навыки и опыт работников.

Можно проиллюстрировать это положение примером того, как взаимодействие факторов производственной среды и индивидуальных возможностей приводит к несчастным случаям. Несчастные случаи происходят тогда, когда производственная среда (которая включает инструменты, машины, шум и коллег по работе) требует от работника больше, чем он способен дать в настоящий момент. К примеру, обстановка требует от работника высокого уровня координационных навыков, чтобы он мог обращаться со станком и направлять материал в промышленной швейной машине согласно установленному образцу. Если человек, работающий на швейной машине, обладает достаточным опытом, он способен выполнять требования данной рабочей обстановки. Однако рассеянное внимание (неполное использование навыков) может привести к тому, что требования безопасности не будут соответствовать уровню способностей и это приведет к несчастному случаю (например, оператор подставил палец под механическую иглу).

Согласно данной модели, несчастный случай произошел потому, что требования производственной обстановки превысили возможности работника в данный момент. Подобное могло случиться по множеству самых разных причин, даже с опытным оператором. Возможно, он продолжал управлять машиной, пытаясь одновременно объяснить коллеге, как нужно устранить какую-то неисправность. Такие комбинированные требования обстановки - просьба о помощи со стороны другого работника плюс обычные производственные обязанности - на какой-то момент превысили возможности оператора.

Данная модель - полезная основа для понимания того, что ***несчастные случаи на любой работе являются результатом различных типов взаимодействия между людьми и их окружением.***

Исследования в области психологии безопасности труда проводятся вот уже 60 лет. Одним из результатов исследования является вывод, что несчастные случаи распределяются среди различных категорий работников неравномерно: с одними людьми они случаются чаще, с другими — реже. Возможность существования «небезучей личности» занимала внимание многих организационных психологов.

За годы исследований было установлено, что некоторые индивидуальные качества (оцениваемые с помощью определенных тестов) коррелируют с количеством несчастных случаев на производстве, зафиксированных в определенных исследованиях. Среди этих качеств: пессимизм, низкий уровень доверия другим людям, внешний локус контроля - экстернализм (мысль, что человек не способен влиять на многое из того, что с ним происходит), плохая социальная приспособляемость и депрессивный темперамент. Сами по себе эти данные интересны, но нельзя сказать, что поиск «небезучей личности» оказался успешным.

В некоторой степени неспособность исследователей выявить устойчивую модель личностных характеристик, связанных с предрасположенностью к несчастным случаям, может быть объяснена тем, что одни только случайные факторы способны приводить к неравномерному распределению несчастных случаев, независимо от особенностей конкретных людей. Исследователям также мешает определенная двусмысленность определений. Различают несчастные случаи, спровоцированные людьми, и несчастные случаи, имевшие место, когда люди не смогли совершить правильные действия в опасной ситуации. Это разграничение можно проиллюстрировать различием между дорожно-транспортным происшествием, случив-

шимся, когда водитель на подъеме с ограниченной видимостью попытался обогнать другую машину и врезался в идущий навстречу автомобиль, и дорожно-транспортным происшествием, которое случилось из-за того, что водитель не знал, как ему поступить, когда автомобиль начал скользить на обледеневшей дороге.

Среди характеристик, которые надежно описывают «небезуких людей»: отсутствие опыта работы, субнормальное время реакции и изъяны в основных перцептивных навыках (например повышенная отвлекаемость).

Личностные характеристики работника – это не единственный фактор, связанный с повышенным числом несчастных случаев на работе; поведение также играет важную роль. Как было упомянуто, игнорирование правил техники безопасности, отказ пользоваться предохранительными средствами и применение небезопасных методов работы с целью продемонстрировать свою удаль, - все это модели поведения, подвергающие опасности работника и его коллег; то же самое происходит и при злоупотреблении алкоголем.

Проблема насилия на рабочем месте

К сожалению, до сих пор даже общей проблеме насилия на рабочем месте, угрозе безопасности людей на производстве не уделяется особого внимания, хотя исследования подтверждают, что агрессия на рабочем месте растет.

Наиболее распространенным проявлением такой агрессии являются угрозы и словесные оскорбления. При физических нападениях обычно наносят удары руками или ногами, щипают, царапают другого человека или выкручивают ему руку или ногу. Женщины подвергаются физическому нападению гораздо чаще, чем мужчины.

Угроза безопасности работника, вызванная насилием на рабочем месте, - это угроза, возникающая, главным образом, при взаимодействии внешних и личностных факторов. Большинство психологов согласятся, что совершить насилие способен любой человек; в то же время они знают, что одни люди более склонны к насилию, чем другие. В любом случае агрессивное поведение на производстве обычно (если не всегда) зависит от того, инициирует или нет его какой-то фактор, реальный или воображаемый, в производственной ситуации.

Эта проблема особенно актуальна для выпускников интернатных учреждений, впервые пришедших работу, так они еще не имеют опыта взаимодействия с другими людьми в производственной дея-

тельности, и их личные характеристики способствуют вступлению в конфликты и агрессивным реакциям.

Не все подобные факторы можно предвидеть и не всегда их удается избежать. Среди факторов окружающей среды в качестве «пусковых механизмов» насилия на работе во всех его видах: слабый контроль со стороны руководства или некорректное поведение начальника по отношению к работнику; опасения быть уволенным в результате сокращения или реструктуризации производства; а также фактическое увольнение; воспринимаемую как несправедливую практику вознаграждения и стимулирования труда, и неадекватные формальные процедуры разрешения трудовых конфликтов (или их отсутствие).

Организации и их руководство способны в определенной мере влиять на большинство из перечисленных факторов. Решающую роль здесь играет, по-видимому, «честная игра». Чистота процедуры и соблюдение психологических моментов трудового контракта являются важными элементами этой честной игры как для отдельных работников, так и для всего рабочего коллектива в целом. Должны быть разработаны формальные правила подачи жалоб для работников, которым кажется, что с ними несправедливо обращаются, и необходимо объяснить всем, как этими правилами пользоваться, и побуждать людей это делать.

3.5. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников

В соответствии с Международной Конвенцией о правах ребенка¹ (ст.1) «ребенком является каждое человеческое существо до достижения 18 – летнего возраста». Федеральным законом «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»² (ст.1) определено что, «ребенок - лицо до достижения им возраста 18 лет (совершеннолетия)».

Международная организация труда уделяет огромное внимание защите прав и интересов детей, в том числе, и в сфере труда. Значительная часть принимаемых международных актов касается работ-

¹ Сборник международных договоров СССР. Выпуск XLVI. 1993.

² СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3802;2000. № 30.Ст.3121.

ников - детей и подростков, особо нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

По данным Международной организации труда, «детский труд – это как оплачиваемая, так и не оплачиваемая работа и деятельность, которые в психическом, физическом, социальном или моральном отношении сопряжены с опасностью для детей или причинением вреда детям. Это именно такой труд, который лишает детей возможности учиться в школе либо заставляет их, помимо школьных занятий и домашних обязанностей, загружать себя дополнительной работой, выполняемой в других местах, работой, которая закрепощает детей и отрывает от семьи. Под детским трудом понимается такая работа, выполнение которой вредно и опасно для ребенка и запрещено международным и национальным законодательством¹.

Следуя общепризнанным нормам международного права, российское трудовое законодательство всегда содержало нормы, регулирующие труд работников в возрасте до восемнадцати лет (детей и подростков). Детальное регулирование труда лиц моложе восемнадцати лет связано, прежде всего, с необходимостью особой защиты их здоровья и нравственного развития, а также защиты их трудовых прав и интересов.

Под особой защитой государства находятся дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей. В соответствии с Федеральным законом №159 от 21 декабря 1996г «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»² для указанных детей, законом предусмотрены дополнительные гарантии их трудоустройства и специальная процедура расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст.9).

Особенностям правового регулирования труда несовершеннолетних работников посвящена глава 42 раздела 12 Трудового кодекса Российской Федерации³. Помимо данной главы, трудовым законодательством предусмотрен ряд норм, регулирующих не только особенности труда, но и устанавливающих социальные гарантии трудоустройства несовершеннолетних. В связи с этим, все гарантии и

¹ См.: Королькова Т., Рыбаков С. Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет // Кадровик. 2003. № 2. С.16.

² СЗ РФ.1996. № 52.\ст.5880; 1998;. № 7. Ст. 788; 2000. № 33. СТ.3348.

³ Федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ. Введен в действие с 1 февраля 2002г.// СЗ РФ. 2002. № 1. Ст.3.

льготы в регулировании труда работников не достигших восемнадцати лет, в том числе труд детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей, можно классифицировать как:

1. Гарантии трудоустройства несовершеннолетних;
2. Гарантии и льготы несовершеннолетним работникам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем.

1. Гарантии трудоустройства несовершеннолетних

В условиях рыночной экономики, молодежь и дети, не имеющие достаточной квалификации и опыта, испытывают трудности в поиске работы и особенно нуждаются в дополнительных правовых гарантиях трудоустройства.

Статья 272 ТК РФ устанавливает, что особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются Трудовым кодексом, иными федеральными законами, а также коллективными договорами и соглашениями.

Согласно ст.13 ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»¹ государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам моложе 18 лет путем разработки и реализации целевых программ содействия занятости, а ст.9 Закона предоставляет несовершеннолетним в возрасте от 14 до 18 лет право на бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы занятости в целях выбора профессии и возможности получения профессионального обучения. Кроме того, ст. 23 названного Закона предусматривает возможность профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан, не достигших 18-летнего возраста.

Государственные службы занятости обязаны в соответствии со ст.9 ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» при обращении к ним детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет провести профориентационную работу с указанными лицами и обеспечить диагностику их профессиональной пригодности с учетом состояния здоровья. (в ред. Федерального закона от 10.01.2003 № 8-ФЗ).

¹ Федеральный закон от 20 апреля 1996г. № 36-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». Справочная правовая система «Гарант».

Кроме того, для данной категории безработных государство *гарантирует пособие по безработице в течение 6 месяцев в размере уровня средней заработной платы, сложившейся в регионе.*

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации предоставлено право квотировать рабочие места для несовершеннолетних (детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей), что является дополнительной гарантией их трудоустройства.

Под квотой в данном случае понимается минимальное количество рабочих мест для лиц моложе 18 лет, направляемых центром занятости, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане данной категории. Размер квоты устанавливается в либо определенном количестве рабочих мест, (распределение квоты производится органами исполнительной власти субъекта РФ), либо дифференцируется в зависимости от численности работников организации. Отказ в приеме на работу в счет установленной квоты запрещается и может быть обжалован в суде.

Предприятиям, учреждениям, организациям, создающим специальные рабочие места для указанных граждан предоставляются налоговые льготы в соответствии с законодательством Российской Федерации (п.2 ст.9)¹.

Таким образом, для вышеуказанных лиц, особо нуждающихся в социальной защите, современное российское законодательство устанавливает существенные гарантии их трудоустройства.

2. Гарантии и льготы несовершеннолетним работникам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем

В правовом регулировании труда несовершеннолетних по новому Трудовому кодексу РФ (далее – ТК РФ), состоящих в трудовых отношениях с работодателем выделяются следующие особенности:

- а) при заключении трудового договора;
- б) при реализации трудовой функции (работы по определенной должности, специальности, квалификации);

¹ Федеральный закон № 159 –ФЗ от 21 декабря 1996г. «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» СЗ РФ.1996. № 52. ст.5880; 1998;. № 7. Ст. 788; 2000. № 33. Ст.3348.

- в) регламентирующие рабочее время и время отдыха несовершеннолетних;
- г) оплата труда при заключении трудового договора;
- д) материальная ответственность несовершеннолетних работников;
- ж) Специальная процедура расторжения трудового договора по инициативе работодателя.¹

2.1. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним

Трудовой кодекс изменил требования к минимальному возрасту работника по сравнению с ранее действующим законодательством. *По общему правилу ст.63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.*

В соответствии с ч.2 ст. 63 ТК РФ в случаях получения общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В части 4 ст.63 Трудового кодекса закреплена совершенно новая норма, согласно которой в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается, с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства, заключение трудового договора с лицами не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнения произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

При заключении трудового договора с несовершеннолетним обязательно требуется наличие медицинской справки о его состоянии здоровья. Об этом условии работодатель нередко забывает, тем самым, нарушает положение Трудового кодекса РФ.

¹ Викторов И.С. Защита трудовых прав несовершеннолетних средствами государственного надзора и контроля // Трудовое право. 2004, № 2. С.39.

В соответствии со ст.ст. 69 и 266 ТК РФ лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после обязательного предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Кроме того, как предварительное, так и ежегодное медицинское освидетельствование всегда проводится за счет работодателя. При прохождении работником медицинского освидетельствования за работником работодатель обязан сохранить средний заработок на время обследования. (ст. 185 ТК РФ).

Если в ходе ежегодного медицинского освидетельствования несовершеннолетнего работника выяснится, что выполняемая им работа отрицательно влияет на его здоровье, то работодатель обязан перевести работника на другую соответствующую его здоровью работу. *Отказ работника от перевода является основанием для прекращения трудового договора по п.8 ст. 77 ТК РФ.*

При приеме на работу лица, не достигшего восемнадцати лет, работодатель не может устанавливать испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). Условие об испытательном сроке, включенное в трудовой договор с несовершеннолетним работником или издание приказа о приеме на работу с испытанием, в силу ст.9 ТК РФ недействительно и не может повлечь за собой никаких правовых последствий.

При заключении трудового договора с несовершеннолетним работником работодатель обязан, согласно ч.4 ст.65 ТК РФ, оформить за свой счет работнику трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

2.2. Особенности, связанные с трудовой функцией, то есть работой по определенной должности, специальности и квалификации

Для несовершеннолетних работников новый Трудовой кодекс (как и ранее действующий КЗоТ) закрепляет ряд дополнительных гарантий в области охраны труда, что обусловлено необходимостью защиты здоровья молодежи и недопустимости воздействия вредных производственных факторов на молодой и формирующийся организм.

В соответствии со ст. 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах, рабо-

тах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах. Кроме того, запрещается применять труд несовершеннолетних на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (в игорном бизнесе, в ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Перечень этих работ утвержден Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000г. №163 "Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет".¹ Указанный Перечень содержит 2198 наименований профессий. При составлении данного перечня работ был учтен ряд факторов, способных оказать негативное влияние на формирующийся организм: наличие токсических веществ и аллергенов, шум, вибрация, неблагоприятный температурный режим и др.

Перечень запрещает применение труда лиц моложе 18 лет на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

Нормы предельно допустимых нагрузок для несовершеннолетних при подъеме и перемещении тяжестей утверждены Постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999г. №7.² Они учитывают характер работы, показатели тяжести труда, предельно допустимую массу груза в кг для юношей и девушек.

Предельно допустимые нормы при подъеме и перемещении груза вручную, включая массу тары и упаковки, для девушек в возрасте от 14 до 15 лет – 2 кг, от 16 до 17 лет - 3 кг., для юношей в возрасте от 14 до 15 лет – 3 кг., от 16 до 17 лет – 4 кг.

Применение труда несовершеннолетних на работах включенных в перечень, запрещается во всех организациях независимо от отраслей экономики, а также организационно-правовой формы собственности.

Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 4 апреля 1997г. №5 утверждены Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и

¹ Собрание законодательства РФ, 06.03.2000, N 10, ст. 1131.)

² Бюллетень Минтруда Российской Федерации. 1999. № 7.

*труда подростков, которыми устанавливаются критерии: определения допустимости применения труда лиц, не достигших 18-летнего возраста; выделения профессий и видов работ для преимущественного применения труда подростков и занятости в свободное от учебы время.*¹

Хотя закон и ограничивает применение труда несовершеннолетних с указанием на конкретные места и виды работ, но есть мнение, что руководитель организации вправе отказать в приеме на работу и в других случаях, если работа может причинить вред его нравственному развитию и здоровью, например в рекламном бизнесе.²

2.3. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних

Руководствуясь целью защиты здоровья молодежи, Трудовой кодекс РФ устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет.

Согласно ст. 92 ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

-24 часов в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;

36 часов в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет.

Для учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, совмещающих работу с обучением (в течение учебного года) продолжительность рабочего времени не может превышать половины указанных норм.

Для несовершеннолетних работников установлена максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК РФ). *Так, для лиц в возрасте от 15 до 16 лет она не может превышать 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов. Для учащихся общеобразовательных учреждений, учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 14 до 16 лет, совмещающих в течение учебного года учебу с работой – 2, 5 ч., в возрасте от 16 до 18 лет – 3,5 часа.* Данное правило не распространяется на творческих

¹ См.: Работа для подростка. Библиотека журнала «Социальная защита». 1999. № 24.

² См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /под ред. Ю.П. Орловского/. Справочная правовая база «Консультант- Плюс».

работников организаций кинематографии, теле-видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов. Продолжительность ежедневной работы (смены) этих категорий работников определяется в соответствии со специальными законами и иными нормативными актами, в том числе локальными актами, коллективным договором либо трудовым договором.

Новый Трудовой кодекс, соблюдая традиции КЗоТа, *установил запрет на привлечение работников моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам (ст. ст. 268, 96. 99 ТК РФ). Согласно ст. 268 ТК РФ запрещается направлять в служебные командировки работников в возрасте до 18 лет и привлекать их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).* Исключение устанавливается для отдельных категорий работников согласно ч.3 ст.113 ТК РФ, которые могут быть привлечены к работе и в выходные и нерабочие праздничные дни. Эти категории работников должны включаться в специальный перечень, утверждаемый Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Согласно ст. 267 ТК РФ продолжительность ежегодного отпуска работникам в возрасте до 18 лет составляет 31 календарный день.

Отпуск может быть использован несовершеннолетним по его заявлению в любое удобное для него время года (ст.267 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть предоставлен *работнику в возрасте до 18 лет по его заявлению и до истечения 6 месяцев непрерывной работы на данном предприятии (ст.122 ТК РФ).*

Закон не допускает возможности отзыва несовершеннолетних работников из ежегодного отпуска или замену его денежной компенсацией (ст. 122-126 ТК РФ).

2.4. Оплата труда несовершеннолетних при заключении трудового договора

Как известно, несовершеннолетним работникам по действующему трудовому законодательству устанавливается сокращенное рабочее время (ст.92 ТК РФ). До принятия Трудового кодекса работникам моложе 18 лет полностью выплачивались тарифные ставки и оклады независимо от продолжительности рабочего времени. По новому Трудовому кодексу оплата труда несовершеннолетних работников

производится по новым правилам, установленным в ч.1 ст.271 ТК РФ, прямо указано, что при повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, а в ч.2 – что труд на сдельных работах оплачивается по установленным сдельным расценкам.

Однако, указанная статья не исключает доплату несовершеннолетним до уровня оплаты труда взрослого работника.

Решение вопроса о данной доплате отдано работодателю, который может осуществлять эту доплату из собственных средств, а может и не выплачивать ее.

Также решается вопрос о доплате несовершеннолетним работникам, обучающимся в общеобразовательных учреждениях, в учреждениях начального образования, среднего и высшего образования, имеющим право на сокращенное рабочее время (ст. ст. 173-176 ТК РФ) и работающим в свободное от учебы время.

2.5. Материальная ответственность несовершеннолетних работников

Действующее трудовое законодательство по материальной ответственности несовершеннолетних работников имеет две принципиальные особенности.

Во-первых, *работники, не достигшие восемнадцати лет, несут полную материальную ответственность только за умышленное причинение вреда ущерба, который причинен вследствие совершения преступления, административного проступка, либо в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (ч.3 ст.242 ТК РФ).*

Во-вторых, *письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности могут заключаться только с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности (ст.244 ТК РФ).* В случаях, если работодатель заключает договор о полной материальной ответственности с несовершеннолетним работником, данный договор изначально не имеет юридической силы и на его основании нельзя привлечь такого работника к полной материальной ответственности

Работодатель, осуществляя прием на работу, должен руководствоваться перечнями работ и категорий работников, с которыми мо-

гут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности. Данный перечень утвержден Постановлением Правительства №823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, а также типовых договоров о полной материальной ответственности».¹

2.6. Специальная процедура расторжения трудового договора с несовершеннолетним работником

Трудовой договор с несовершеннолетним работником может быть, расторгнут как по инициативе работника - по собственному желанию, (п.3 ст.77, ст. 80 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (ст.83 ТК РФ).

Работник имеет право в любое время заявить о расторжении трудового договора по собственному желанию. *При этом он должен предупредить работодателя за две недели в письменной форме (заявлением) о намерении прекратить с работодателем трудовые отношения.* По истечении двух недель работодатель обязан уволить работника по собственному желанию, *выдать в последний день работы трудовую книжку и произвести полный расчет, Днем увольнения считается последний день работы.*

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения (2-х недель). *Если стороны не достигли соглашения о дате увольнения, работник должен отработать установленный срок.*

В случаях, *когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы по уважительной причине* (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного *нарушения работодателем трудового законодательства, коллективного договора или условий трудового договора* работодатель обязан расторгнуть договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения работник имеет право в любое время отозвать свое заявление . Увольнение в этом случае не производится, если на его место не был приглашен в письменной

¹ Собрание законодательства Российской Федерации.
25.11.2002.№47.Ст.4678.

форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом не может быть отказано в заключении трудового договора.

Если по окончании срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

В отличие от ранее действующего положения увольнение несовершеннолетнего работника по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 81 Трудового кодекса в связи с ликвидацией организации (п.1), сокращением численности или штата работников организации (п.2), несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работы (по причине состояния здоровья или недостаточной квалификации) (п.3), а также восстановления работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ст. 83 ТК РФ) производится без его последующего трудоустройства.

Действующим трудовым законодательством для несовершеннолетних работников установлена специальная процедура расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Согласно ст. 269 ТК РФ увольнение таких работников по инициативе работодателя (за исключением случая полной ликвидации организации) кроме соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия органов: государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Если согласия указанных государственных органов не было получено, и специальная процедура увольнения была нарушена, данное увольнение может быть признано незаконным. Работник, решением суда будет восстановлен на работе с выплатой среднего заработка за все время вынужденного прогула. Работник вправе потребовать компенсации морального вреда, причиненного указанными действиями.

Дополнительные льготы при увольнении работников, не достигших 18 лет, установлены для работников из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей. *В соответствии со ст. 9 ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей» указанным категориям работников, высвобождаемым из организаций в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели обязаны за счет собственных средств обеспечить необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организации.*

Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет, являющимися членами профессионального союза, в соответствии с п.2 подп. «б», п.3 и п.5 ст. 81 ТК производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст.373 ТК).

С несовершеннолетними работниками, совершившими однократное грубое нарушение (п.п.б ст.81 ТК), а именно:

- прогул - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения,

- разглашение охраняемой законом тайны,

- совершение по месту работы хищения,

- нарушение требований по охране труда договор расторгается с соблюдением общего установленного законом порядка, т. е. согласно ст. 193 Т К РФ. При увольнении работников за нарушение трудовой дисциплины, работодатель должен истребовать от работника письменное объяснение с указанием причин совершения проступка. В случае, если работник отказывается дать эти объяснения, работодатель должен составить соответствующий акт об отказе дачи письменных объяснений. После чего в установленный ст. 193 ТК срок – в течении месяца со дня обнаружения проступка, применить к нему дисциплинарное взыскание, в том числе и в виде увольнения по основаниям, предусмотренным п.5 ст. 81 ТК – неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание, а также п.6 ст. 81 ТК – совершения однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (как указывалось выше).

Таким образом, согласно действующему трудовому законодательству, правовое регулирование труда несовершеннолетних, направленное на охрану их здоровья, имеет следующие особенности:

1. Трудовой договор может быть заключен только с работниками, достигшими 16 летнего возраста (общее правило), а также при соблюдении условий, определенных ст. 63 ТК РФ с работниками возраста 15 и 14 лет;

2. При приеме на работу указанные работники должны пройти обязательное медицинское освидетельствование поручаемой работе за счет средств работодателя. В период работы эти работники

ежегодно должны проходить медицинский осмотр с целью определения состояния здоровья несовершеннолетних работников.

3. Для данной категории работников устанавливается сокращенное рабочее время:

- от 16 до 18 лет не более 36 часов в неделю;
- от 14 до 16 лет не более 24 часов в неделю;
- для работников до 18 лет, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях не более половины норм, установленных для работников определенного возраста (ст. 92 ТК РФ);

- Продолжительность ежедневной работы не может превышать для работников от 15 до 16 лет - 5 часов, от 16 до 18 - 7 часов (94 ТК РФ).

4. Запрещается принимать работников в возрасте до восемнадцати лет на работы вахтовым методом (ст.298 ТК РФ) и на работы с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, перечень которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации. Запрещено привлекать несовершеннолетних работников к ночным и сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направлять в служебные командировки (ст.268 ТК РФ).

5. Работникам, не достигшим возраста восемнадцати лет, устанавливается ежегодный основной отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст.267 ТК РФ). Отпуск предоставляется в удобное для них время, запрещается отзывать их из отпуска(ст. 125 ТК РФ), заменять отпуск денежной компенсацией(ст.126ТК РФ).

6. Оплата труда несовершеннолетних работников осуществляется с учетом сокращенной продолжительности работы, но работодатель вправе из собственных средств выплачивать заработную плату до уровня взрослого работника, согласно установленным тарифам (ст.271 ТК РФ).

7. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации) допустимо только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст.269 ТК РФ). При расторжении трудового договора с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей в связи с ликвидацией, сокращением численности или штат работников, работодатели обязаны обеспечить за счет собственных средств их обуче-

ние с последующим их трудоустройством в данной или в другой организации (ст.9 ФЗ №159 от 21.12.96г.).

8. Для несовершеннолетних работников, совмещающих работу с обучением, согласно главе 26 ТК РФ, установлены следующие гарантии:

- работники имеют право на дополнительные учебные отпуска с сохранением среднего заработка для поступления в учебные заведения, прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых государственных экзаменов (ст. ст. 173-176 ТК РФ);

- устанавливается сокращенное рабочее время (сокращенная рабочая неделя или сокращенный рабочий день) (ст. ст. 174, 176 ТК РФ);

- работникам, обучающимся в аккредитованном высшем учебном заведении по заочной форме обучения, работодатель один раз в учебном году оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения (ст.173 ТК РФ).

Следует обратить внимание на то, что рассмотренные выше особенности правового регулирования труда несовершеннолетних, в силу ст. 57 ТК РФ, должны быть обязательно отражены в тексте трудового договора, заключаемого с несовершеннолетним работником, и в приказе о приеме на работу. Кроме того, соответствующими службами, образовательными учреждениями должна быть проведены специальные правовые курсы, с целью разъяснения прав несовершеннолетних и способов их защиты.

Приложение 1

Примерная форма трудоого договора с несовершеннолетним работником

г _____ 200__ г.

(наименование организации работодателя)
именуемый в дальнейшем "работодатель", в лице руководителя
организации

(Ф.И.О. полностью)
действующего на основании _____,
(устава, доверенности)
и гражданин(ка) _____,

(фамилия, имя, отчество)
именуемый(ая) в дальнейшем "работник", заключили настоящий
трудоого договор о нижеследующем:

1. Трудоого договор заключается:
 - а) на неопределенный срок;
 - б) на определенный срок (с указанием причины)

2. Дата начала работы: " __ " _____ 200__ г.

3. Местом работы работника является:

(наименование организации с указанием структурного
подразделения)

(наименование отдела)

4. Профессия, должность _____
(наименование профессии, должности работника)

5. Данная работа для работника является основной.

***Работнику испытательный срок согласно ст.70 ТК РФ не
установлен.***

6. Работник обязан:

- добросовестно выполнять условия настоящего трудового договора;
- выполнять обязанности в соответствии с локальными актами организации и должностной инструкцией;
- исполнять приказы, распоряжения и указания вышестоящих в порядке подчиненности руководителей, отданные в пределах их должностных полномочий, за исключением незаконных;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей;
- при выполнении должностных обязанностей соблюдать нормы и правила по охране труда и технике безопасности;
- бережно относиться к имуществу работодателя;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

7. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- отдых в соответствии с законодательством о труде;
- ознакомление с документами, определяющими его права и обязанности по замещаемой должности, критерии оценки качества работы, а также организационно-технические условия, необходимые для исполнения им должностных обязанностей;
- получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца;
- увеличение заработной платы с учетом результатов и стажа работы, уровня квалификации;
- выплаты по обязательному социальному страхованию и пенсионное обеспечение, предусмотренное действующим законодательством;

- объединение в профессиональные союзы (ассоциации) для защиты своих прав, социально-экономических и профессиональных интересов;
- защиту своих трудовых прав всеми способами, предусмотренными действующим законодательством.

8. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, в том числе по регулированию труда несовершеннолетних и условия трудового договора;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работника оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения им своих обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки, но не реже, чем каждые полмесяца;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- знакомить работника с распорядительными документами, определяющими его права и обязанности;
- не привлекать несовершеннолетнего работника к работам с вредными и опасными условиями труда, в том числе к работам, выполнение которых может причинить вред его здоровью и нравственному развитию, в соответствии с утвержденным перечнем этих работ и предоставлять работнику достоверные сведения об условиях работы;
- обеспечить за счет собственных средств прохождение предварительного медицинского осмотра и ежегодных медицинских осмотров работников до 18 лет;
- согласовать расторжение трудового договора с несовершеннолетним по основаниям, закрепленным в ст.81 ТК РФ (кроме ликвидации организации) с органами государственной инспекции труда и территориальной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст.269 ТК РФ);
- в случае расторжения трудового договора с работником в связи с ликвидацией и сокращением численности или штата работодатель

(его правопреемник) обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организации.

-осуществлять обязательное социальное страхование работника в порядке, установленном федеральными законами;

-соблюдать трудовые права несовершеннолетних, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

9. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- требовать от работника добросовестного выполнения обязанностей соответствии с должностной инструкцией;

- требовать от работника соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и иных внутренних распорядительных документов;

- поощрять работника за добросовестный труд;

- привлекать работника к дисциплинарной ответственности при совершении им дисциплинарных проступков.

10. Работнику устанавливаются:

- должностной оклад в размере _____ рублей в месяц; - ежемесячная надбавка к должностному окладу за _____ в размере _____;

Работнику выплачиваются премии по результатам работы и производятся иные выплаты в соответствии с действующим законодательством.

11. Несовершеннолетнему работнику устанавливается рабочее время:

- в возрасте до шестнадцати лет - 24 часа в неделю;

- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 36 часов в неделю;

- продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины установленных норм.

12. Время начала и окончания работы, а также время обеденного перерыва определяются Правилами внутреннего трудового распорядка;

13. Работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно графику отпусков. Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

14. Запрещается привлекать работника к работам в ночное время, к сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направлять в служебные командировки (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемых Правительством РФ).

15. Настоящий трудовой договор вступает в силу с даты начала работы. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

16. Работник несет ответственность:

- материальную ответственность только за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка в соответствии с ч.3 ст.242 ТК РФ ;
- дисциплинарную ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации;

17. Условия настоящего трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

18. Трудовой договор с работником не достигшим совершеннолетия может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством и в установленном законом порядке.

19. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации) допустимо только с предварительного согласия государственной инспекции труда и территориальной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

20. Споры и разногласия по настоящему трудовому договору разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения - в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

21. Дополнительные условия трудового договора:

22. Все иные вопросы, не урегулированные в настоящем трудовом договоре, решаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

23. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй - у работника.

Работодатель

Работник

Приложение 2

Правовая компетентность руководителей

Программа

курса по первичному трудоустройству несовершеннолетних детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей «Правовые основы обеспечения занятости и трудоустройства и регулирования труда несовершеннолетних детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей» (28 часов) автор - Слугина Н.П.

Тема 1. Государственные гарантии в обеспечении занятости и трудоустройства несовершеннолетних детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей.(4 час.)

Право детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, на обеспечение занятости и трудоустройства.

Гарантии трудоустройства несовершеннолетних детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей. Квотирование рабочих мест для несовершеннолетних.

Порядок обращения в органы занятости и регистрации безработных граждан. Правовой статус безработного.

Социальные гарантии и компенсации несовершеннолетним безработным:

- профориентационная и психологическая помощь несовершеннолетним безработным;
- профессиональная подготовка, переподготовка их по направлению органов занятости и за счет средств работодателя;
- выплата пособий по безработице и стипендий во время профессионального обучения;
- привлечение к общественным и временным работам;
- материальная помощь несовершеннолетним безработным.

Пособие по безработице: условия назначения, размер, сроки выплаты. Случаи принятия решений о прекращении, приостановке выплаты пособия или снижения его размера.

Тема 2. Трудовой договор с несовершеннолетним работником: особенности заключения и расторжения (4 часа)

Понятие трудового договора и его стороны.

Содержание трудового договора с несовершеннолетним работником.

Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним работником.

Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: основания, порядок и специальная процедура расторжения с несовершеннолетним работником.

Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Выходное пособие при увольнении.

Защита персональных данных работников.

Тема 3. Рабочее время и время отдыха несовершеннолетних работников (4 часа)

Особенности регулирования рабочего времени несовершеннолетних: сокращение рабочего времени и продолжительности рабочего дня.

Запрет на привлечение несовершеннолетних к работам в ночное время, к сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни и направления в служебные командировки.

Особенности регулирования времени отдыха несовершеннолетних: продолжительность и порядок предоставления ежегодного основного отпуска.

Запрет на перенос, отзыв из отпуска несовершеннолетних и замену его денежной компенсацией.

Тема 4. Дополнительные гарантии по охране труда несовершеннолетних работников (4 часа)

Ограничения применения труда несовершеннолетних: запрет на привлечение несовершеннолетних к работам с тяжелыми, вредными и опасными условиями, на подземные работы и работы, несущие угрозу их здоровью и нравственному развитию (ст.265 ТК РФ).

Нормы предельно допустимых нагрузок для несовершеннолетних при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

Запрет на привлечение несовершеннолетних к работам вахтовым методом, по совместительству, в религиозных организациях, органах вневедомственной охраны и других работах, где требуется приме-

ние физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Тема 5. Гарантии и компенсации, несовершеннолетним работникам, совмещающим работу с обучением (4 часа)

Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях.

Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования.

Гарантии и компенсации работникам, поступающим и обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования.

Гарантии и компенсации работникам, поступающим и совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (вузах).

Тема 6. Трудовая дисциплина: понятие и методы обеспечения. Дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины (4 часа)

Понятие и значение трудовой дисциплины и методы ее обеспечения.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка организации. Правила внутреннего трудового распорядка.

Меры поощрения и порядок их применения в организации.

Понятие дисциплинарной ответственности и основания наступления.

Дисциплинарные взыскания: виды и порядок их наложения.

Тема 7. Материальная ответственность несовершеннолетних работников (4 часа)

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя: понятие и основания возникновения.

Виды материальной ответственности работника. Случаи привлечения несовершеннолетних к полной материальной ответственности.

Определения размера причиненного ущерба и порядок возмещения ущерба.

Возмещение затрат, связанных с обучением работника за счет средств работодателя.

ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ I. АНАЛИЗ РОССИЙСКОГО ОПЫТА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ПРИ ПЕРВИЧНОМ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ	3
РАЗДЕЛ II. КОНЦЕПЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, ПРИ ПЕРВИЧНОМ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ	40
РАЗДЕЛ III. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ СПЕЦИАЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИХ ПЕРВИЧНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА ВЫПУСКНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ	57

Изд. БФРГТЗ «СЛОВО»
Лицензия ИД №00102 от 24.08.1999 г.
Подписано в печать 05.11.2006. Формат 60x90^{1/32}
Усл.печ.л. 6,5 Тираж 500 экз.
Отпечатано на множительном участке ООО «СИМС»
Адрес: Москва, Братеевская ул., 25-1-255