

5. Силантьева Т.А. Операционализация конструкта «социальная поддержка». // Современная зарубежная психология. 2014. №3(4), С. 57–70. URL: https://psyjournals.ru/journals/jmfp/archive/2014_n4/75375.

6. Московская А.А. Социальное предпринимательство в России и в мире: практика и исследования / отв. ред. А. А. Московская; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. 373 с.

7. Попов Е.В., Веретенникова А.Ю., Козинская К.М. Мировые научные школы исследования социального предпринимательства // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. Том 5. № 1. С. 157–177.

**М.Н. Юшина, Самарский университет;
В.Н. Стрельникова, Самарский университет**

СРЕДСТВА АКТИВИЗАЦИИ ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

В статье представлены результаты анализа деятельности общественной организации «Самарский областной профессиональный союз работников социальной защиты населения» и Ассоциации молодежи, работающей в организациях и учреждениях социальной защиты и социального обслуживания населения Самарской области, который позволил выявить средства активизации потенциала молодых специалистов и их содержание.

Ключевые слова: трудовой потенциал, средства активизации потенциала молодых специалистов учреждений социального обслуживания.

**M.N. Yushina, Samara University;
V.N. Strelnikova, Samara University**

MEANS OF ACTIVATING THE POTENTIAL OF YOUNG SPECIALISTS IN SOCIAL SERVICES INSTITUTIONS

The article presents the results of an analysis of the activities of the Samara Regional Trade Union of Social Protection Workers and the Association of Young People Working in Social Protection and Social Services Organizations and Institutions in the Samara Region, which allowed the authors to identify the means of activating the potential of young specialists and their content.

Keywords: labor potential, means of activating the potential of young specialists in social services institutions.

Вызовы современного общества оказывают влияние на все виды профессиональной деятельности человека, в том числе систему социального обслуживания граждан, а также выдвигают особые требования к образовательной подготовке будущих специалистов социальной работы. К факторам, которые определяют эти изменения, можно отнести: рост числа людей, нуждающихся в помощи; расширение технологических возможностей профессиональной сферы социальной работы; повышение требований к специалистам по социальной работе; разви-

тие конкуренции на рынке социальных услуг, высокая профессиональная нагрузка в условиях современных вызовов и др.

Стоит отметить особую роль работы с молодыми специалистами, выпускниками высших учебных заведений, как одного из приоритетных направлений в работе с персоналом. Активная политика в области работы с молодежью способствует сокращению срока ее адаптации, приобретению практических навыков в работе, возможности перенять опыт коллег и наставников и принять корпоративную культуру, в короткие сроки проявить себя как перспективного специалиста, стремящегося к профессиональному и личностному росту, направленного на достижение не только собственных целей, но и целей организации. В связи с этим возникает необходимость активизации (трудового) потенциала молодых специалистов учреждений социального обслуживания.

Согласно Е.О. Нидергаус, «трудовой потенциал – это комплексное понятие, которое отражает совокупность физических, интеллектуальных и социальных качеств, навыков, знаний и опыта, которыми обладает отдельное лицо или группа людей и которые могут быть использованы для достижения определенных результатов трудовой деятельности» [1, с. 5].

Средства активизации потенциала молодых специалистов учреждений социального обслуживания – это комплекс методов, инструментов и подходов, направленных на развитие, поддержку и эффективное использование профессиональных, личностных и социальных ресурсов молодых специалистов, работающих в учреждениях социального обслуживания.

В ходе опытного исследования нами проанализирована деятельность общественной организации «Самарский областной профессиональный союз работников социальной защиты населения» с целью выявления основных средств активизации потенциала молодых специалистов учреждений социального обслуживания Самарской области.

Отметим, что всего по состоянию на 31 декабря 2025 года в организациях социального обслуживания населения Самарской области работают 1494 молодых работников в возрасте до 35 лет, из них – 1424 члена профсоюза, что составляет 95% от общей численности молодых работников.

В отрасли острой сохраняется кадровая проблема – наблюдается отток молодых специалистов. За последние десять лет численность молодых специалистов резко снизилась и продолжает снижаться (в ряде учреждений нет сотрудников в возрасте до 35 лет, в ряде учреждений от 1 до 3 сотрудников в возрасте до 35 лет). Причины оттока молодежи из сферы социальной работы разные: недостаточный уровень заработной платы, профессиональное выгорание ввиду повышенного стресса, потеря мотивации и т. д. Кадровая проблема заключается также и в том, что новые молодые специалисты не приходят в социальные службы.

Согласно уставу общественной организации «Самарский областной профессиональный союз работников социальной защиты населения», осуществление молодежной политики в организациях является одним из направлений деятельности профсоюза: «Для достижения своих целей Профсоюз осуществляет следующие виды деятельности (предмет деятельности):

- участие в проведении социологических и других исследований, нацеленных на развитие профсоюзного движения, повышение качества работы первичных профсоюзных организаций в разработке и реализации социально-экономической политики, политики по молодежным, гендерным и иным вопросам, осуществление поддержки и развития молодежных, ветеранских профсоюзных инициатив и проектов» [2].

По инициативе общественной организации «Самарский областной профессиональный союз работников социальной защиты населения» с целью активизации работы с молодежью по вовлечению ее во все сферы профсоюзной деятельности в 2013 году создана Ассоциация молодежи, работающей в организациях и учреждениях социальной защиты и социального обслуживания населения Самарской области. Это структурное подразделение своими программами охватывает практически всех молодых специалистов учреждений социальной защиты Самарской области и является одним из важнейших субъектов осуществления молодежной политики в учреждениях.

Главной целью Ассоциации молодежи является активизация работы с молодежью в организациях и учреждениях социальной защиты и социального обслуживания населения, выработка стратегии деятельности профсоюза по реализации молодежной политики.

Задачи Ассоциации молодежи:

- консолидация молодежи для решения актуальных профессиональных и социальных вопросов;
- содействие социальному, культурному, духовному и физическому развитию, воспитанию и образованию молодежи, реализации общественно значимых инициатив, использованию инновационного потенциала молодежи в интересах развития профессионального союза и самой молодежи;
- создание территориальных молодежных советов, внедрение в профсоюзную деятельность новых форм и методов работы с молодежью;
- координация деятельности молодежных советов на разных уровнях;
- изучение, обобщение, использование и распространение опыта работы с профсоюзной молодежью, совершенствование форм и методов этой работы.

Таким образом, можно сделать вывод, что деятельность Ассоциации молодежи сфокусирована на стратегическом развитии молодежного направления в системе учреждений социального обслуживания. Ключевыми элементами работы организации являются выработка молодежной политики, консолидация инициатив для решения профессиональных задач, а также привлечение молодых специалистов в профсоюз и формирование кадрового резерва.

Ассоциация молодежи за время своей работы отметила ряд проблемных вопросов в реализации молодежной политики:

- острой остается проблема низкой численности молодежи в отрасли;
- зачастую участие в профсоюзных мероприятиях принимают одни и те же молодежные активисты;
- недостаточная информированность молодежи о реализации молодежной политики в организациях;
- молодежь не привлекается к коллективно-договорной работе, а если работа и ведется, то носит она чаще всего культурно-массовый и спортивный характер;
- формальное наставничество – за каждым молодежным советом должен быть закреплен профсоюзный наставник, который будет направлять молодежь в реализации профсоюзной деятельности и молодежной политики;
- молодежь отмечает, что сегодня в первичных профсоюзных организациях не только не готовят, но и зачастую просто не имеют списков действительно молодого резерва, а их должна иметь любая организация, работающая на перспективу.

Для решения поставленных задач необходимо консолидировать усилия молодых специалистов и ветеранов отрасли, а также необходимо создавать положительный имидж профсоюзного объединения, Ассоциации молодежи, других подразделений, которые заинтересованы в активизации потенциала молодых сотрудников. С этой целью Областным профсоюзом разработана Концепция молодежной политики общественной организации «Самарский областной профсоюз работников социальной защиты населения», утвержденная Постановлением Президиума Областного комитета профсоюза 25 сентября 2019 года [3].

Концепция представляет систему работы с молодежью, работающей в социальной службе, по решению вопросов организации труда и быта, просвещению, социальной защите, охраны здоровья, организации свободного времени молодежи и оказания помощи в воспитании детей работников организаций. Один из результатов реализации Концепции – наличие специального раздела по вопросам защиты социально-трудовых прав молодежи в отраслевом региональном соглашении с министерством социально-демографической и семейной политики Самарской области, коллективных договорах и контроль за их выполнением.

Обратимся к Соглашению между министерством социально-демографической и семейной политики Самарской области и Общественной организацией «Самарский областной профессиональный союз работников социальной защиты населения» о регулировании социально-трудовых отношений в 2025–2028 годах в государственных учреждениях Самарской области, подведомственных министерству социально-демографической и семейной политики Самарской области [4].

Проанализированное нами соглашение обеспечивает регулирование социально-трудовых отношений работников учреждений социального обслуживания, в том числе молодых специалистов. Оно содержит положения о всестороннем развитии молодых специалистов, их профессиональной и социальной адаптации, раскрытие творческого, научно-профессионального потенциала, практике наставничества, способствовании инновационной активности молодежи и т. д.

Наличие раздела (или пунктов) «Работа с молодежью» в 37 коллективных договорах, соглашениях на конец 2025 года говорит о том, что работа по продвижению и реализации молодежной политики в учреждениях социального обслуживания является актуальной и планомерной. Подобные разделы содержат в себе информацию о направлениях молодежной политики в учреждении.

Итак, анализ документов показал, что профсоюз совместно с Ассоциацией молодежи осуществляет следующие направления работы с молодыми специалистами учреждений социального обслуживания:

- 1) организационно-методическая работа;
- 2) профессиональное развитие;
- 3) наставничество;
- 4) конкурсная работа;
- 5) культурно-массовая работа;
- 6) информационная работа.

Проанализировав опыт деятельности профсоюза, Ассоциации молодежи, первичных профсоюзных организаций, можно сказать, что для молодых специалистов учреждений социального обслуживания существует большое количество мероприятий, направленных на про-

фессиональное развитие сотрудников, на сплочение коллектива и развитие творческого потенциала (волонтерские и благотворительные акции, культурно-массовые и спортивные мероприятия), на поддержку инициатив от молодежи (разработка проектов, участие в грантовых конкурсах, участие в разработке нормативных документов по реализации молодежной политики) и т. д. На основе анализа локальных документов можно выделить следующие средства активизации потенциала молодых специалистов учреждений социального обслуживания населения, представленные в таблице.

Таблица

Средства активизации потенциала молодых специалистов учреждений
социального обслуживания

Группа средств	Содержание
Организационно-методические	– создание молодежных советов (комиссий) в первичных профсоюзных организациях; – разработка методических рекомендаций по работе с молодежью; – аналитическая работа по результатам деятельности молодежных советов, контроль
Материальные	– материальная помощь в связи с трудной жизненной ситуацией; – касса взаимопомощи; – другие виды льгот и поощрений, которые могут устанавливаться в коллективных договорах учреждений самостоятельно
Профессионально-трудовые	– обучение, повышение квалификации и переквалификация с учетом потребности учреждения; – обучение представителей молодежи ОО «СОПРСЗН» в Школе молодого профсоюзного лидера ФПСО (ежегодно); – участие в региональном, окружном и федеральном форуме ФНПР «Стратегия 2026» (ежегодно); – реализация проекта «Профсоюзный наставник» по закреплению молодежных профсоюзных активистов за молодыми специалистами и др.
Информационные	– освещение деятельности Молодежных советов и мероприятий в области молодежной политики с использованием информационных ресурсов; – «Профсоюзная радиоволна»; – обобщение и распространение передового опыта работы с молодыми работниками, направленного на привлечение молодежи к работе в отрасли
Культурные	– участие молодежных активистов в подготовке и проведении коллективных акций; – организация и проведения творческих и спортивных мероприятий; – организация и участие в волонтерских акциях

Анализ документов выявил, что реализация мероприятий, направленных на молодых специалистов, и организация работы с молодежью в учреждениях социального обслуживания зависит от слаженных действий всех субъектов, участвующих в процессе активизации потенциала молодых специалистов: работодателей, профсоюзов и самой молодежи. Эффективность проанализированной нами деятельности в учреждениях напрямую зависит от активной поддержки со стороны руководства. Важным условием успеха является создание благоприятной

среды, которая предоставляет молодым специалистам необходимые ресурсы и полномочия для трансформации их идей в реальные практические проекты.

Список литературы:

1. Нидергаус Е.О., Кеммет Е.В. Управление трудовым потенциалом организации: учебное пособие; М-во науки и высш. образования РФ. Екатеринбург: УрФУ, 2025. 96 с.
2. Устав общественной организации «Самарский областной профессиональный союз работников социальной защиты населения» // PROFSOC63.RU: сайт ОО «СОПРСЗН». 2026. URL: <https://profsoc63.ru/charter/> (дата обращения 24.03.2026).
3. Концепция молодежной политики общественной организации «Самарский областной профсоюз работников социальной защиты населения» // PROFSOC63.RU: сайт ОО «СОПРСЗН». 2026. URL: <https://profsoc63.ru/associacia-molodezi/koncepcia/> (дата обращения 24.03.2026).
4. Соглашение между министерством социально-демографической и семейной политики Самарской области и Областным Профсоюзом о регулировании социально-трудовых отношений в 2025–2028 годах в государственных учреждениях Самарской области, подведомственных министерству социально-демографической и семейной политики Самарской области // PROFSOC63.RU: сайт ОО «СОПРСЗН». 2026. URL: <https://profsoc63.ru/social-partnership/> (дата обращения 24.03.2026).