

ISSN 2307-1125

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ  
ОБЩЕСТВЕННАЯ  
ОРГАНИЗАЦИЯ  
«Ассоциация  
работников  
социальных служб»

ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ  
ЖУРНАЛ  
СОЦИАЛЬНОЙ  
РАБОТЫ

4

МОСКВА  
2018

ISSN 2307-1125

Издается при поддержке  
Межрегиональной общественной организации  
«Ассоциация работников социальных служб»

---

**ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ЖУРНАЛ  
СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ**

**DOMESTIC JOURNAL OF SOCIAL WORK**

**№ 4**

**2018**

Издательство «Социальное обслуживание»

Москва

---

# ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Научно-теоретический и научно-методический журнал

DOMESTIC JOURNAL OF SOCIAL WORK

Scientific-Theoretical and Scientific-Methodological Journal

№ 4 (75), 2018 год

*Издается с 1995 года*

*(в период с 1995 по 2000 годы выходил под названием  
«Российский журнал социальной работы»)*

Журнал включен в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)

Учредитель и издатель журнала:

ООО Издательство «Социальное обслуживание»

*Издается при поддержке  
Межрегиональной общественной организации  
«Ассоциация работников социальных служб»  
(Президент А. М. Панов)*

**РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ**

**Председатель редакционной коллегии**

*Холостова Е. И.*, доктор исторических наук, профессор, директор государственного автономного учреждения «Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы» Департамента социальной защиты населения города Москвы, вице-президент МОО «Ассоциация работников социальных служб».

**Секретарь редакционной коллегии**

*Топчий Л. В.*, профессор, генеральный секретарь МОО «Ассоциация работников социальных служб».

### Члены редакционной коллегии:

*Басов Н. Ф.*, доктор педагогических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации, заведующий кафедрой социальной работы Костромского государственного университета;

*Беличева С. А.*, доктор психологических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, президент Консорциума «Социальное здоровье России», член Правления МОО «Ассоциация работников социальных служб», г. Москва;

*Замараева З. П.*, доктор социологических наук, профессор, заведующая кафедрой социальной работы и конфликтологии юридического факультета Пермского государственного национального исследовательского университета;

*Келасьева В. Н.*, доктор философских и кандидат психологических наук, профессор, зав. кафедрой теории и практики социальной работы факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета;

*Павленок П. Д.*, доктор философских наук, профессор;

*Панов А. М.*, кандидат педагогических наук, доцент, генеральный директор Издательства «Социальное обслуживание», президент МОО «Ассоциация работников социальных служб», г. Москва;

*Платонов Ю. П.*, доктор психологических наук, профессор, ректор Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы;

*Савинов Л. И.*, доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой социальной работы и социологии Мордовского государственного университета им. Н. П. Огарева, г. Саранск;

*Сизикова В. В.*, доктор педагогических наук, профессор, декан факультета социальной работы Российского государственного социального университета, г. Москва;

*Ускова Н. Е.*, кандидат социологических наук, первый заместитель министра социального развития Московской области, г. Москва;

*Шмелева Н. Б.*, доктор педагогических наук, профессор, зав. кафедрой педагогики профессионального образования и социальной деятельности Ульяновского государственного университета;

*Шукина Н. П.*, доктор социологических наук, профессор кафедры истории Отечества, медицины и социальных наук Самарского государственного медицинского университета;

*Ярская-Смирнова Е. Р.*, доктор социологических наук, профессор кафедры общей социологии государственного университета — Высшей школы экономики, заслуженный деятель науки Российской Федерации, г. Москва.

## СОДЕРЖАНИЕ

### ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ И ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

- Лотова И. П. Защита семьи и традиционных семейных ценностей как фактор национальной безопасности России ..... 11
- Студёнова Е. Г. Деятельность органов социального обеспечения в Москве в советский период российской истории (1917–1991 годы) ..... 18

### КАФЕДРА: НАУЧНАЯ ПРЕЗЕНТАЦИЯ

*Кафедра социальной работы факультета социальной работы Российского государственного социального университета (заведующая кафедрой — Янина Васильевна Шимановская, кандидат социологических наук, доцент)*

- Янина Васильевна Шимановская — заведующая кафедрой социальной работы факультета социальной работы Российского государственного социального университета, кандидат социологических наук, доцент (научно-биографическая справка) ..... 26
- Шимановская Я. В. Кафедра социальной работы факультета социальной работы Российского государственного университета ..... 29

### Статьи членов кафедры

- Шимановская Я. В. Социальное предпринимательство в сфере оказания социальных услуг ... 35
- Медведева Г. П. Проблема реализации потенциала социальной работы в современном российском обществе ..... 46
- Ахтян А. Г. Проблемы и перспективы социальной работы в современной России ..... 50
- Афанасьева О. О. Применение инновационных технологий в развитии социальной работы ... 54
- Аникеева О. А. Старость и активное долголетие в современной России: реальности и тренды перемен ..... 60
- Егорычев А. М. Социальная среда российского общества как основа формирования социального здоровья несовершеннолетних ..... 73
- Константинова Н. П. Оккупационная терапия в социальной работе ..... 80
- Богатов Д. С. Развитие социального предпринимательства как способ социализации людей с ограниченными возможностями здоровья ..... 93
- Фирсов М. В. Мифология профессии: утопия гуманизма или апофеоз рационализма ..... 97
- Сизикова В. В. Стандарты — как основа обеспечения качества профессиональной подготовки специалистов в области социальной работы ..... 107

Демидова Т. Е. Нравственно-этические аспекты социального образования: проблемы, поиски, решения .....	118
Марлахаев Л. В. Гуманитарная составляющая в подготовке социальных работников и социальных педагогов в вузе .....	124
Козловская С. Н. Особенности профессионального становления специалистов по социальной работе .....	132
Щеглова А. С. Проблемы организации общественного призрения в России на рубеже XIX–XX веков .....	140
Старовойтова Л. И. Исторические аспекты становления профессионального образования в области социальной работы в России .....	144
Ростовская Т. К. Международное волонтерство как эффективный механизм решения социальных задач .....	148
Карлунина А. В. Особенности подготовки социальных работников в европейских странах ...	159

#### **МЕТОДИКА И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ**

Бугайчук Т. В., Федорова П. С. Социально-трудовая адаптация лиц, имеющих ограниченные умственные возможности и психические расстройства в период осуществления трудовой деятельности .....	165
Реутов С. И. Обеспечение социальной безопасности детей, защиты их прав и интересов при разрешении конфликтов родителей по поводу выезда детей за границу .....	170

#### **НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕРСОНАЛА СОЦИАЛЬНЫХ СЛУЖБ**

Сухов А. Н., Гераськина М. Г. Профессиональная ответственность сотрудников социальных служб .....	179
---	-----

#### **НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ**

Циткилов П. Я. Осмысление проблем стратегии развития России и социальной работы на научном форуме в Южном федеральном университете .....	184
--	-----

<b>ТРЕБОВАНИЯ К СТАТЬЯМ, ПУБЛИКУЕМЫМ В «ОТЕЧЕСТВЕННОМ ЖУРНАЛЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»</b> .....	192
--	-----

<b>О ПОДПИСКЕ НА ЖУРНАЛЫ ИЗДАТЕЛЬСТВА «СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ»</b> .....	194
---	-----

УДК 37.047

ББК 65.272

### СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ ЛИЦ, ИМЕЮЩИХ ОГРАНИЧЕННЫЕ УМСТВЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И ПСИХИЧЕСКИЕ РАССТРОЙСТВА В ПЕРИОД ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Т. В. Бугайчук, П. С. Федорова*

**Бугайчук Татьяна Владимировна** — кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры общей и социальной психологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского».

Контактный адрес: [mischenko@inbox.ru](mailto:mischenko@inbox.ru)

**Федорова Полина Сергеевна** — кандидат психологических наук, заместитель директора по организационно-методической работе государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Ярославской области «Красноперекопский психоневрологический интернат».

Контактный адрес: [pkoryakovceva@yandex.ru](mailto:pkoryakovceva@yandex.ru)

В статье представлена программа социально-трудовой адаптации лиц, имеющих ограниченные умственные возможности и психические расстройства в период осуществления трудовой деятельности. Программу реализуют специалисты психоневрологического интерната. Сделан акцент на комплексном сопровождении социально-трудовой адаптации клиентов интерната, с учетом выделенных этапов.

*Ключевые слова:* социально-трудовая адаптация; трудовая деятельность; лица с ограниченными умственными возможностями и психическими расстройствами; психоневрологический интернат.

### SOCIAL AND LABOR ADAPTATION OF PERSONS WITH A LIMITED MENTAL POSSIBILITIES AND MENTAL DISORDERS DURING PERFORMANCE OF LABOR ACTIVITIES

*T. V. Bugaychuk, P. S. Fedorova*

**Bugaychuk Tatyana Vladimirovna** — Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of General and Social Psychology, Federal State Budget Educational Institution of Higher Education «Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinskogo».

Contact address: mischenko@inbox.ru

**Fedorova Polina Sergeevna** — Candidate of Psychological Sciences, Deputy Director for Organizational and Methodological Work, State Budgetary Institution of Social Services of the Yaroslavl Region «Krasnoperekopsky Psycho-neurological boarding house».

Contact address: pkoryakovceva@yandex.ru

The article presents the Program of social and labor adaptation of persons with limited mental capabilities and mental disorders during the period of employment. The program is implemented by specialists of the psycho-neurological boarding house. The article focuses on comprehensive support of social and labor adaptation of boarding house clients, taking into account the selected stages.

*Keywords: social and labor adaptation; labor activity; persons with intellectual disabilities and mental disorders; psycho-neurological boarding house.*

Социально-трудовая адаптация — процесс личностного становления, который приводит поведение и трудовую деятельность человека в соответствие с существующими в обществе и трудовом коллективе нормами, правилами, традициями. К сожалению, на начальном этапе трудовой деятельности у человека с ограниченными умственными возможностями и психическими расстройствами возникает ряд проблем, связанных с адаптацией на новом рабочем месте. Прохождение этого этапа является непростым периодом для любого нового работника, а для лиц, имеющих ограниченные умственные возможности и психические расстройства это может быть связано со значительно большим количеством проблем как внутреннего, так и внешнего характера, обусловленные инвалидностью и особенностями определенных нозологий.

Для лиц, имеющих ограниченные умственные возможности и психические расстройства поддержка и помощь специалиста на адаптационном этапе чрезвычайно важна. Ведь зачастую сложности и трудности могут быть настолько существенными, что они не всегда могут преодолеть их самостоятельно. Это может стать причиной апатии, уныния в свои силы и вообще в возможность успешной собственной трудовой деятельности, что, в свою очередь, может привести к увольнению работника. Поэтому особенностью процесса успешного закрепления инвалидов на

новом рабочем месте является поддержка их и после трудоустройства. Особенно на этапе адаптации на новом рабочем месте, поскольку от оперативности и эффективности решения проблем этого периода зависит профессиональная эффективность и личностная самореализация клиентов интерната [1, 2].

Поэтому важно сопровождать процесс социально-трудовой адаптации лиц, имеющих ограниченные умственные возможности и психические расстройства. Для этого нами разработана Программа социально-трудовой адаптации лиц, имеющих ограниченные умственные возможности и психические расстройства. Данная Программа направлена на решение ряда задач.

Во-первых, учет всех факторов аномального развития (биологических, социальных, психологических) с целью их ослабления, нейтрализации или устранения на рабочем месте.

Во-вторых, создание условий для полной реализации своих возможностей каждой личностью, имеющей дефект развития, в интересах самой личности и общества.

В-третьих, взаимодействие общественно-государственных структур, оказывающих лицам, имеющим ограниченные умственные возможности и психические расстройства педагогическую, социальную, юридическую, профессионально-трудовую и другие формы помощи, которые в совокупности обеспечивают им фактическое равенство и воз-

возможность активного участия в общественно полезной и производительной деятельности и достойную жизнь в обществе.

Рассмотрим особенности процесса адаптации лиц, имеющих ограниченные умственные возможности и психические расстройства на новом рабочем месте. Болезнь, как правило, приводит к нарушению адаптации индивида к труду, что, при соответствующей интерпретативной оценке со стороны самого инвалида, может привести к возникновению адаптивной ситуации, и, соответственно, необходимости адаптации к производственной среде.

Лица, имеющие ограниченные умственные возможности и психические расстройства, рассматриваемые как субъекты трудовой деятельности, имеют ряд особенностей:

1) ограничения в возможности приобретать и использовать профессиональные навыки;

2) более длительный период вработывания по сравнению со здоровыми людьми;

3) выполнение одинаковой по мощности работы за счет более высокого напряжения функциональных систем организма;

4) необходимость приспособления рабочего места, оборудования и технологического процесса к особенностям патологии инвалида;

5) средний уровень профессиональной подготовки;

6) узкая сфера общения;

7) внутриличностная конфликтность;

8) низкая устойчивость по отношению к фрустрации;

9) сложности социально-психологических контактов со здоровыми коллегами, руководством.

Чтобы эффективно оказывать помощь и поддержку нашим клиентам во время прохождения ими процесса адаптации на новом рабочем месте, мы должны учитывать особенности каждого этапа адаптации на рабочем месте и понимать сущность проблем, которые могут возникнуть у людей с инвалидностью на каждом из них. Итак, опираясь на работы по управлению персоналом [4], мы выделили этапы социально-трудовой

адаптации лиц, имеющих ограниченные умственные возможности и психические расстройства.

Первый этап — диагностика возможностей лиц, имеющих ограниченные умственные возможности и психические расстройства. Она необходима для разработки наиболее эффективной программы адаптации. Поскольку организационная структура зависит от ряда параметров, таких, как технология деятельности, внешняя инфраструктура и персонал, 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 персоналом, корпоративными особенностями коммуникации, правилами поведения и так далее.

Второй этап — ориентация в организации и коллективе. Это практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации. Как правило, программа ориентации включает ряд небольших лекций, экскурсии и практикумы.

Часто в ходе проведения общей программы ориентации затрагиваются следующие вопросы:

1. Общее представление о компании: цели, приоритеты, проблемы; традиции, нормы, стандарты; разнообразие видов деятельности; организация, структура, связи компании; информация о руководителях.

2. Информация о политике организации: принципы кадровой политики, направления профессиональной подготовки и так далее.

3. Оплата труда.

4. Дополнительные льготы.

5. Охрана труда и соблюдение техники безопасности.

6. Работник и его отношения с коллективом.

7. Служба быта.

8. Экономические факторы: стоимость рабочей силы; стоимость оборудования; ущерб от прогулов, опозданий.

Затем может быть проведена специальная программа, осуществляемая как в формах бесед с сотрудниками того подразделения, в которое пришел человек с ограниченными умственными возможностями и психическими расстройствами, обычно в этой программе затрагиваются следующие вопросы:

1. Функции подразделения: цели и приоритеты, организация и структура; направления деятельности; взаимоотношения с другими подразделениями; взаимоотношения внутри подразделения.

2. Рабочие обязанности и ответственность: детальное описание текущей работы и ожидаемых результатов; разъяснение важности данной работы, как она соотносится с другими в подразделении и на предприятии в целом; нормативы качества выполнения работы и основы оценки исполнения; длительность рабочего дня и расписание; дополнительные ожидания.

3. Требуемая отчетность: виды помощи, которая может быть оказана, когда и как просить о ней; отношения с местными и общегосударственными инспекциями.

4. Процедуры, правила, предписания: правила, характерные только для данного вида работы или данного подразделения; поведение в случае аварии, правила техники безопасности; гигиенические стандарты; перерывы; контроль и оценка исполнения.

5. Представление сотрудников подразделения.

Третий этап — начало работы. Этап состоит в собственно приспособлении лиц, имеющих ограниченные умственные возможности и психические расстройства, к своему статусу и значительной степени обуславливается 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 оказывать максимальную поддержку новому сотруднику, регулярно вместе с ним проводить оценку эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами.

Четвертый этап — эффективная трудовая деятельность. Данным этапом завершается процесс адаптации, он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Как правило, при спонтанном развитии процесса адаптации этот этап наступает после 1–1,5 лет работы. Если же процесс адаптации регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить уже через несколько месяцев.

Эффективность же сопровождения социально-трудовой адаптации мы можем отследить с помощью критериев успешности социально-трудовой адаптации лиц, имеющих ограниченные умственные возможности и психические расстройства.

Успешность адаптации лиц, имеющих ограниченные умственные возможности и психические расстройства, зависит от целого ряда условий, главными из которых являются:

1. Качественный уровень работы по профессиональной ориентации потенциальных сотрудников;

2. Объективность деловой оценки персонала (как при отборе, так и в процессе трудовой адаптации работников);

3. Отработанность организационного механизма управления процессом адаптации;

4. Престиж и привлекательность профессии, работы по определенной специальности именно в данной организации;

5. Особенности организации труда, реализующие мотивационные установки сотрудника;

6. Гибкость системы обучения персонала, действующей внутри организации;

7. Особенности социально-психологического климата, сложившегося в коллективе;

8. Личностные свойства адаптируемого сотрудника, связанные с его психологическими чертами, возрастом, семейным положением [3].

Итак, сопровождение процесса адаптации — это активное воздействие на факторы, предопределяющие ее ход, сроки, снижение неблагоприятных последствий и тому подобное. Разработка мер, положительно влияю-

ших на адаптацию, предполагает знание как субъективных характеристик лиц, имеющих ограниченные умственные возможности и психические расстройства, так и факторов производственной среды, характера их влияния (прямое или косвенное) на показатели и результаты адаптации. Поэтому при оптимизации процесса адаптации следует исходить из имеющихся возможностей предприятия (в части условий труда, гибкого рабочего времени, организации труда и так далее.) и ограничений в изменении лиц, имеющих психические расстройства и ограниченные умственные возможности (в развитии тех или иных способностей, в освобождении от отрицательных привычек и тому подобное).

Можно выделить также два основных способа осуществления сопровождения социально-трудовой адаптации «особых» работников.

1. Профессиональное и личное общение с руководством и коллегами, в результате которого происходит снятие возможного напряжения в общении; введение в атмосферу корпоративной культуры; понимание, сочувствие со стороны старших коллег и руководства; приобщение к «команде»; использование метода «личного примера» и так далее.

2. Специально организованное обучение, направленное на формирование системы социально-психологических знаний и умений; умения работать в команде; развитие навыков самоорганизации; определение перспектив профессионального и личностного роста; информирование о характере адаптационных процессов.

Таким образом, в результате проведения грамотно разработанной адаптационной программы можно получить профессионально

состоявшихся, мотивированных сотрудников, способных значительно повысить эффективность работы всей организации, не смотря на их диагноз.

#### Литература

1. Бугайчук Т. В., Федорова П. С. Опыт профессиональной реабилитации лиц с ограниченными умственными возможностями и психическими расстройствами в условиях психоневрологического интерната // Взаимодействие академической и практико-ориентированной психологии в сфере образования: материалы национальной научно-практической интернет-конференции с международным участием / под науч. ред. В. А. Мазилова. — Ярославль: ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2018. — 180 с. — С. 65–70.
2. Бугайчук Т. В., Федорова П. С. Профессиональное становление инвалида: особенности профессионального образования // Карьерный успех: решения, которые мы принимаем: материалы VI международной молодежной научно-практической конференции (27–28 октября 2017 г., г. Ярославль) / отв. ред. Е. А. Ободкова, П. С. Федорова. — Ярославль: РИО ЯГПУ, 2017. — 136 с.
3. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала. — М., Инфра-М, 2005.
4. Управление персоналом / Под ред. Базарова Т. Ю., Еремина Б. Л. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ, 2002. — 560 с.
5. Федорова П. С., Бугайчук Т. В. О формировании у лиц с ограниченными умственными возможностями эффективного поведения на рынке труда // Отечественный журнал социальной работы. — 2018. — № 4. — С. 125–129.
6. Филиппова М. В., Федорова П. С., Бугайчук Т. В. Социальные технологии в реабилитационной деятельности психоневрологического интерната: монография // Профессиональная библиотека работника социальной службы. — 2018. — № 1. — 256 с.