

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Птицына Н.А.

Птицына Наталья Алексеевна (ORCID 0000-0002-3146-7450)

Ивановский государственный университет,

г. Иваново, Россия. 153025, Ивановская область, г. Иваново, ул. Ермака, д. 39.

E-mail: napticyna@yandex.ru

В статье рассматривается ряд актуальных проблем кадрового обеспечения социальной сферы на примере системы социальной защиты и социального обслуживания населения Ивановской области. Охарактеризованы основные причины, затрудняющие трудоустройство молодежи по полученной специальности, выявлены запросы работодателей к подготовке специалистов, обозначены меры, направленные на преодоление кадрового дефицита. Сделан вывод о том, что сохранение и развитие кадрового корпуса возможно при условии комплексного подхода к решению кадровой проблемы путем совершенствования государственного регулирования и управления.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, социальная сфера, специалисты по социальной работе государственное регулирование

CURRENT ISSUES OF HUMAN RESOURCES IN THE SOCIAL SECTOR

Ptitsyna N. A.

Ptitsyna Natalya Alekseevna

Ivanovo State University,

Ivanovo, Russia. 153000, Ivanovo region, Ivanovo, Ermaka str., 39

E-mail: napticyna@yandex.ru

The article discusses a number of current issues related to the staffing of the social sector, using the example of the social protection and social services system in the Ivanovo Region. The article identifies the main reasons that make it difficult for young people to find employment in their chosen field, identifies the demands of employers for the training of specialists, and outlines measures aimed at overcoming the shortage of personnel. The article concludes that the preservation and development of the workforce is possible through a comprehensive approach to solving the personnel problem by improving government regulation and management.

Keywords: human resources, social sphere, social work specialists. state regulation

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ

Радикальные социальные изменения, переживаемые российским обществом в последние десятилетия, привели к изменению структуры рынка труда и возникновению ряда противоречий в сфере высшего образования. С одной стороны, происходит стремительное устаревание полученных человеком профессиональных знаний и, следовательно, возникает необходимость их обновления, предоставления дополнительных услуг специалистам в разных сферах деятельности; с другой – наблюдается рассогласование рынка труда и рынка образовательных услуг.

Наиболее значимыми характеристиками трансформирующегося рынка труда выступают соотношение спроса и предложения по отдельным специальностям, развитие новых направлений и форм деятельности, увеличение доли нестандартных форм занятости.

Ключевые противоречия и структурные диспропорции современного рынка труда являются предметом научного анализа отечественных ученых [1-3], активно обсуждаются представителями органов власти [4], освещаются в СМИ [5, 6]. В числе наиболее актуальных вопросов социальной сферы теории и практики называют сегментацию рынка труда и дефицит кадров.

Необходимость преодоления дефицита и обеспечение кадрами экономики и социальной сферы обозначена в Послании Президента Российской Федерации Федеральному собранию 29 февраля 2024 года [7]. С 2022 года в РФ реализуется федеральный проект «Профессионалитет», в начале 2025 года стартовал национальный проект «Кадры» [8]. В мае текущего года в Государственной Думе состоялся «правительственный час» на тему кадрового обеспечения медицинских и образовательных учреждений [9]. Участники заседания обсудили причины нехватки медицинских работников и педагогов, а также меры для преодоления кадрового дефицита и повышения престижа самых необходимых обществу профессий.

В полной мере обозначенные проблемы касаются социальной работы как вида профессиональной деятельности, который появился в нашей стране относительно недавно – в 1991 году. Точкой отсчета послужило включение должности «специалист по социальной работе» в Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и об установлении должностных окладов специалистов по социальной работе [10].

Становление и развитие отечественной социальной работы как профессии происходит в русле мировых тенденций: функционируют научно-исследовательские центры и учреждения, осуществляющие подготовку специалистов, расширяются диапазон сферы деятельности и спектр предоставляемых населению социальных услуг, а также функционал социальных работников, что обуславливает необходимость сфокусировать внимание на изучении проблем подготовки и кадрового обеспечения социальной сферы.

Демографические и социальные изменения, происходящие в обществе (старение населения, пандемия Covid-19, ухудшение состояния здоровья граждан) с одной стороны, обуславливают изменение содержания социальной работы, с другой – приводят к увеличению спроса на специалистов помогающих профессий. В процессе модернизации содержания социальной работы появились новые технологии в форматах офлайн и онлайн, технологии индивидуальной работы как в учреждениях социальной защиты и социального обслуживания населения, так и в медицинских организациях, которым в допандемийный период не была свойственна реализация практики социальной помощи [11].

Признавая социальную значимость и возрастающую роль профессиональной социальной работы, государство не в полной мере осуществ-

ляет эффективное регулирование подготовки и сохранения кадрового потенциала отрасли [12]. Согласно данным Министерства образования и науки, подготовку по направлению «Социальная работа» осуществляют 168 вузов на уровне бакалавриата и 80 – на уровне магистратуры. Анализ результатов мониторинга качества приема в российские вузы в 2024 году, проведенного Институтом образования НИУ ВШЭ, свидетельствует об уменьшении числа вузов, осуществляющих подготовку по данному направлению (2024 – 88, 2023 – 89, 2022 – 97), а также о сокращении бюджетных мест (в 2024 году зачислены 2294 человека, в 2023 – 2703, в 2022 – 2626) [13].

В Ивановском государственном университете количество бюджетных в течение указанного периода не изменялось (12).

Кроме того, ограниченность финансовых ресурсов, направляемых на решение социальных проблем на региональном уровне, приводит как к дифференциации объемов и видов оказания помощи и поддержки гражданам, так и к существенным различиям в уровне материально-технической оснащенности и интенсивности труда специалистов, что сдерживает обеспечение социальной сферы профессиональными кадрами и является одной из причин их дефицита.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

В рамках исследования изучены актуальные проблемы кадрового обеспечения региональной системы социальной защиты и социального обслуживания населения. В основу анализа положены материалы государственной статистики и официальных документов, результаты отечественных исследователей по данной тематике, а также эмпирические данные качественного исследования (г. Иваново, апрель-июль 2025).

Основные методы – проведение экспертного опроса (n=15), полуструктурированного интервью с выпускниками ИвГУ, обучающимися по направлению подготовки «Социальная работа» (n=12), двух фокус-групп.

В качестве экспертов выступили сотрудники, занимающие должности руководителей и заместителей руководителей регионального департамента социальной защиты населения и подведомственных департаменту территориальных органов социальной защиты населения (ТОСЗН) и учреждений.

Возраст экспертов варьирует в диапазоне от 35 до 69 лет, стаж работы в системе социальной защиты и социального обслуживания населения Ивановской области составляет от 10 до 29 лет.

Вопросы были сгруппированы по трем темам, обсуждение которых позволило выявить ряд актуальных проблем кадрового обеспечения региональной системы социальной защиты и социального обслуживания населения.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

За период становления и развития социальной работы как профессионального вида деятельности накоплен немалый опыт в сфере профессиональной подготовки кадров: создана сеть образовательных организаций и подразделений высшего образования (в том числе факультеты и выпускающие кафедры), осуществляющих подготовку и переподготовку кадров; подготовлен и функционирует корпус преподавателей; сформирована база учебного, учебно-методического и научного обеспечения подготовки кадров, разработаны образовательные программы для бакалавров и магистров и др. Действует разветвленная инфраструктура отрасли, трудится многочисленный кадровый корпус. В настоящее время в Ивановской области функционируют 31 территориальный орган, 32 бюджетных учреждения социального обслуживания населения, 16 областных казенных учреждений. Кадровый корпус региональной системы социальной защиты населения составляет около пяти тысяч человек [14]. С 1994 года по настоящее время на базе ФГБОУ ВО «Ивановский государственный университет» осуществляется подготовка специалистов по социальной работе.

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ, ЗАТРУДНЯЮЩИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ ПО ПОЛУЧЕННОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ

Анализ результатов экспертного опроса показывает, что причины, характерные для отрасли в целом, актуальны и для региональной системы социальной защиты и социального обслуживания населения. В число основных причин, оказывающих влияние на трудоустройство молодежи по полученной специальности, эксперты включили низкий уровень оплаты труда, неготовность молодежи к выполнению большого объема работы и психоэмоциональной нагрузки, а также к работе с отдельными категориями населения:

Конечно, многое зависит от самого человека. Но есть существенные причины. Первая – низкая оплата труда у начинающих специалистов в сочетании с большим объемом работы. Молодежь ищет лучшие пути... Вторая – недостаточная готовность к трудностям и большая нагрузка. Молодые люди хотят приличную зарплату: не ниже 50 тысяч рублей и не такую большую

загруженность, например, работу на удаленке. Частные структуры привлекательнее (ж., руководитель органа исполнительной власти, стаж работы в системе составляет 23 года).

Низкая оплата труда при большой производственной нагрузке. Конечно, в органах государственной власти зарплата повыше, но и спрос больше и темп выше. В социальных учреждениях больше творчества, но зарплата значительно ниже. Что выбрать? Размер зарплаты или интересную работу? (ж., зам. руководителя органа исполнительной власти, стаж работы – 22 года).

Зарплата небольшая, но большой объем работы, а в социальном обслуживании – своя специфика: большая психологическая нагрузка. Работа с разными людьми: пожилыми и инвалидами, неблагополучными семьями. Молодежь изнежена, встречаются проявления нетерпимости и брезгливости. Не хотят принимать решения, боятся ответственности (ж., зам. руководителя социального учреждения, стаж работы – 21 год).

Несмотря на то, что количество вакансий на территории области меньше, по сравнению с городом Иваново, эксперты, проживающие и работающие за пределами областного центра, фиксируют внимание на причинах, обуславливающих отток молодежи: наличии в малых городах жилищной проблемы и недостаточном развитии инфраструктуры:

Уровень зарплаты у начинающих – низкий, инфраструктура сокращается (школы объединяют, медицины почти уже нет, плохая жилищная обеспеченность и транспортная доступность и т.д.). Все это не привлекает молодежь (ж., руководитель территориального органа, стаж работы – 23 года).

Приходит хорошо образованная молодежь, но жизнь есть жизнь. В малых городах низкая зарплата у молодых, нет жилья, надо обеспечивать семью... Уезжают в областной центр или другие крупные города (ж., руководитель социального учреждения, стаж работы – 36 лет).

К числу основных причин эксперты отнесли и неготовность выпускников к профессиональной деятельности из-за отсутствия у молодежи на этапе выбора профессии четкого понимания сути и содержания социальной работы, что обуславливает недостаточную мотивацию к трудоустройству в систему социальной защиты и социального обслуживания населения. Приведем один из примеров:

Мало знают о профессии, поэтому многие идут, чтобы получить высшее образование на бюджетной основе, а дальше – как получится.

О зарплатах. Смотрите, продавец получает 50-60 тысяч, а дипломированный специалист – не больше 30 тысяч. И такая нагрузка (ж., руководитель социального учреждения, стаж работы – 19 лет).

В ходе проведения исследования выяснилось, что почти у половины выпускников при поступлении в университет не сложилось полного представления о социальной работе, как профессиональном виде деятельности. Молодые люди воспользовались возможностью получить высшее образование на бюджетной основе:

Мотивации поступать на данную специальность у меня не было. И получилось так, что из-за не очень удачной сдачи ЕГЭ, я оказалась здесь. Но специальность, с которой я хотела связать свою жизнь, тесно сопрягается с социальной работой (ж., 21 год).

Изначально мотивации поступать на социальную работу у меня не было. Я хотел поступить в Ивановский государственный университет на гуманитарное направление. Из-за низких баллов не рассчитывал, что поступлю на «Социологию». Выбрал «Социальную работу», но тогда не понимал, что это за профессия (м., 21 год).

Другая половина выпускников отметили, что принятие решения о поступлении в университет обусловлено наличием личного опыта или опыта близких людей, работающих в социальной сфере, а также собственного желания помогать людям:

Я узнала о том, что существует такая профессия давно...еще, когда ходила в детский сад. Мама моего лучшего друга как раз и работала социальным работником. Мне показалась эта работа очень важной. Я и выбрала это направление (ж., 21 год).

Со мной случилась в детстве беда. Именно после этого я решила идти в колледж на социальную работу, чтобы помогать людям. После колледжа решила пойти в университет по этому же направлению. Считаю, что очень важная профессия (ж., 22 года).

Готовность к работе в системе социальной защиты и социального обслуживания населения проявляют около половины выпускников:

В целом, есть готовность работать в этой отрасли. Но сначала я хочу поучиться в магистратуре, чтобы расширить свои знания» (м., 21 год).

Мне кажется, что я готова к работе в данной сфере. Но я понимаю, что работать с людьми очень сложно (ж., 21 год).

Другая половина опрошенных считают свою готовность недостаточной:

Насколько готова? Процентом на 50. Недостаточно практических умений и навыков. Есть и другие трудности (ж., 21 год).

Не совсем. В нашем городке нет вакансий. Так что, пока не знаю (м., 21 год).

В целом, основными причинами, затрудняющими трудоустройство по полученной специальности, по мнению выпускников, являются низкий уровень оплаты труда, однообразие деятельности, специфика взаимодействия с отдельными категориями населения. Полученные данные согласуются с результатами других исследований [15].

ЗАПРОСЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Современные вызовы обуславливают расширение профессионального поля социальной работы, изменение ее содержания, возникновение и развитие новых направлений деятельности, базирующихся на междисциплинарном подходе [16]. Меняется как ролевой репертуар специалиста по социальной работе, так и требования работодателей к их подготовке. В связи с этим одна из тем обсуждения с экспертами касалась запросов работодателей к подготовке специалистов по социальной работе в современных условиях. Согласно полученным данным, почти треть экспертов сетуют на то, что у выпускников вузов теоретическая подготовка преобладает над практической. То есть, можно констатировать, что сохраняются запросы работодателей на увеличение доли практики в образовательной программе вуза:

Теоретические знания есть, но по факту – молодежь далека от практики. Базовые знания скорее служат для общего понимания деятельности отрасли. Нужно побольше практики, например, поработать во время обучения на 0,5 ставки в территориальном органе или социальном учреждении. Это реально (ж., руководитель органа исполнительной власти, стаж работы – 23 года).

Нет практики, а теории много. Нет желания расширять кругозор. Теория оторвана от жизни, поэтому не знают, как решать проблемы. Отсюда и нежелание трудиться по специальности (ж., зам руководителя социального учреждения, стаж работы – 21 год).

Вместе с тем, половина экспертов придают большее значение наличию базовых знаний и полагают, что выпускники обладают хорошей теоретической подготовкой, активно осваивают новые знания, а при наличии интереса к работе достаточно быстро приобретают практический опыт:

Молодежь образованная. Быстро «схватывают» новое... Если хочешь работать, то быстро освоишь новые навыки. Только на месте работы начинающим специалистам можно получить конкретные знания (ж., руководитель территориального органа, стаж – 23 года).

Лишь бы пришли (смеется), научим. Теория необходима. Базовые знания дает высшая школа, остальное – на практике. Социальная работа многообразна, невозможно осуществить подготовку одновременно по всем направлениям (ж., руководитель подразделения органа исполнительной власти, стаж работы – 17 лет).

В ходе исследования выяснилось, что мнение экспертов обусловлено спецификой места работы. Так, эксперты – руководители территориальных органов считают необходимым расширить подготовку обучающихся по правовым вопросам, придают особое значение освоению информационных технологий:

В первую очередь, уметь находить нормативно-правовую информацию и применять, знать основания для предоставления льгот разным категориям населения, а также мер поддержки (ж., зам. руководителя органа исполнительной власти, стаж работы – 22 года).

Хорошее знание законодательства. Подчас выпускники колледжа знают лучше 442 ФЗ, чем выпускники вуза. Нужно уметь вести документооборот, владеть грамотной устной речью, уметь составлять документы (м., руководитель подразделения социального учреждения, стаж 14 лет).

Эксперты-руководители социальных учреждений акцентируют внимание на углублении знаний по психологии (в том числе возрастной и клинической), развитии коммуникативных навыков, освоении инновационных технологий.

Сегодня большое внимание уделяется работе с инвалидами (особенно с ментальными нарушениями) и пожилыми, поэтому нужно уметь выстраивать общение с этими людьми, владеть технологиями реабилитации/абилитации, уметь их заинтересовать и вовлечь в полезную деятельность (ж., руководитель социального учреждения, стаж работы – 19 лет).

Нужна психологическая подготовка. Придется общаться с пожилыми людьми, людьми с инвалидностью. Сейчас расширяется категория получателей социальных услуг: инвалиды с ментальными нарушениями. Это многих пугает. Умение работать в команде, разрабатывать и реализовывать социальные проекты. Студенты теоретически знакомы с социальным проектированием, но их проекты не жизнеспособны. Если

бы писали на месте, в учреждении, а потом реализовывали, был бы толк (ж., зам. руководителя социального учреждения, стаж работы – 12 лет).

Судя по ответам, речь идет о том, как сохранить баланс между теоретической основой и практикоориентированностью высшего образования. Видение возможных моделей взаимодействия университета и работодателей содержится в ответах самих экспертов. В рамках первой модели работодатель выступает в роли заказчика будущих специалистов, который участвует в согласовании содержания и результатов их обучения:

Молодежь в целом эрудированная и коммуникативная, но нужно исходить из целей и задач органа или учреждения, его структуры, перечня предоставляемых услуг, финансирования. В соответствии с этим и формировать запросы (ж., заместитель руководителя органа исполнительной власти, стаж работы – 29 лет).

В рамках второй – работодатель одновременно выполняет роли заказчика и партнера, где принимает участие в обучении, в том числе и на базе своей организации.

Знания есть, но функционал специалиста расширяется. Широкий спектр услуг, разный возрастной ценз. Надо многое знать и постоянно переключаться: пожилые, молодые... Сегодня нужен «универсальный солдат». Многому учим на месте (ж., руководитель территориального органа, стаж работы – 19 лет).

Очевидно, что эффективность подготовки и обеспечение кадрового потенциала области во многом зависят от заинтересованности и согласованности действий университета и потенциальных работодателей, большую роль в процессе профессиональной социализации играет институт наставничества.

В ходе обсуждения в рамках фокус-группы у выпускников вуза самым распространенным оказался тезис о том, что в образовательной программе необходимо акцентировать внимание на практическом обучении, поскольку многие дисциплины, изучаемые в университете, избыточны теоретическими материалами в ущерб реальной практике. По мнению выпускников, в процессе вузовской подготовки практике уделяется недостаточное количество времени. Кроме того, студенты привели пример, когда прохождение практики носило формальный характер, а их основные усилия сводились к выполнению «бумажной» работы и последующему составлению отчета:

Во время первой практики нам задали такой вопрос: «А что вы здесь делаете? Нам некогда вами заниматься.

Можете составлять свои отчеты, потом подпишем». Может, это было связано с тем, что менялось руководство в Центре, поэтому с нами никто не занимался. Во время второй практики ситуация изменилась: провели экскурсию, рассказали об учреждении (м., 21 год).

На формальный характер прохождения практики обратила внимание и одна из экспертов:

Формирование практических навыков работы с различными категориями населения первоначально должно происходить на базе учреждения. Нужно объяснить, как организовать и провести реабилитационное мероприятие, на какие особенности получателей услуг нужно обратить внимание и т.д. Но объяснение занимает много времени, поэтому практикантам поручают несложные виды труда: например, техническую работу с документами. Мало кто из сотрудников готов полноценно заниматься с молодежью..., много своей работы (ж., руководитель подразделения социального учреждения, стаж работы – 23 года).

Таким образом, с одной стороны, сотрудники, ответственные за работу со студентами, недостаточно заинтересованы в организации полноценной практики из-за постоянно возрастающего объема работы и большой психоэмоциональной нагрузки. С другой – недостаточный объем и формальный характер практики в период обучения в вузе ограничивают возможности студентов применить полученные знания в реальных ситуациях, а также оказывают влияние на формирование у молодежи готовности к трудоустройству по полученной специальности.

Одним из путей решения этой проблемы является вовлечение студентов в различные виды социальной практики, например, посредством участия в реализации социальных проектов на федеральном и региональном уровне, в добровольческой деятельности, благотворительных акциях и марафонах.

МЕРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПРЕОДОЛЕНИЕ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА

Выступая на заседании Совета Федерации, министр труда и социальной защиты РФ А. Котяков отметил, что одним из основных источников удовлетворения экономики в кадровых ресурсах на ближайшие пять лет должна стать молодежь [17]. В целях поддержки рынка труда в рамках национального проекта «Кадры» в 2025 году предусмотрен ряд мероприятий, направленных на развитие и адаптацию профессиональных компетенций граждан к потребностям рынка. Однако перечень этих мероприятий не распространяется

на сотрудников системы социальной защиты и социального обслуживания населения. Не случайно одна из экспертов заметила: *«Когда говорят о социальной сфере на самом высоком уровне, то это – учителя и врачи. А специалисты по социальной работе? Почему-то не озвучивают проблемы социальной работы».*

В ходе исследования изучено мнение экспертов о том, какие меры следует предпринять для преодоления кадрового дефицита и привлечения молодежи в социальную сферу. Практически единодушно в числе первоочередных эксперты называют необходимость повышения уровня оплаты труда начинающих специалистов, поскольку материальное обеспечение является одним из значимых индикаторов социального самочувствия молодежи. Повышение оплаты труда. Например, мы можем предложить молодому специалисту зарплату около 25 тысяч рублей, а администрация – 40. Как думаете, куда он трудоустроится (ж, руководитель территориального органа, стаж работы – 23 года). Все в зарплату упирается. Смотрят на уровень дохода, задумываются о самообеспечении и делают выбор не в пользу социального учреждения (ж., руководитель подразделения социального учреждения, стаж 23 года).

По данным Федеральной службы государственной статистики, средняя заработная плата социальных работников в организациях государственной и муниципальной форм собственности в 2023 году в РФ составила 47534 руб., в Ивановской области – 31278 руб., в 2024 году (за январь-июнь) в РФ – 51 273 руб., в Ивановской области – 34 401 руб. [18].

Судя по данным, которые приводят эксперты, выпускник вуза в настоящее время Ивановской области может рассчитывать на размер заработной платы в диапазоне от 23 до 25 тысяч рублей. Наряду с повышением уровня материального обеспечения начинающих специалистов эксперты предлагают введение ряда льгот и гарантий, которые могли бы повысить привлекательность трудоустройства в малых городах. К примеру, компенсация за аренду жилья, оздоровительного отдыха на базе местных санаториев, льготная ипотека, дополнительные стимулирующие выплаты, например, по аналогии с «социальным контрактом» (сроком до одного года на период адаптации молодого специалиста в учреждении):

Можно бы внедрить систему «социального контракта» в трудовой сфере для молодых специалистов. Если это первое место работы у молодого человека, где он в течение года успешно трудился, применял свои знания и приобретал

практический опыт, а «не убежал», столкнувшись с трудностями, то можно ввести единовременную выплат, как стимул для дальнейшего развития специалиста и карьерного роста (м., руководитель структурного подразделения социального учреждения, стаж работы – 14 лет).

Существуют государственные программы «Земский доктор», «Земский учитель» А специалисты по социальной работе как участники невидимого фронта. Сопровождение пожилых, инвалидов (особенно с ментальными нарушениями), работа с неблагополучными семьями требуют не только глубоких знаний, но и больших затрат внутренних ресурсов. Далеко не каждый человек выдержит такую нагрузку. Почему бы не создать в качестве особой меры поддержки госпрограмм для специалистов по социальной работе?! (руководитель социального учреждения, стаж работы – 19 лет).

Не менее важной мерой эксперты посчитали повышение престижа и статуса социальной работы. Отмечая многообразие и многофункциональность социальной работы в современных условиях, возрастающую потребность в специалистах помогающих профессий, эксперты обращают внимание на сохраняющееся противоречие между большой значимостью социальной работы как профессионального вида деятельности и отношением со стороны органов власти к этой отрасли:

О сотрудниках системы представители органов власти вспоминают, главным образом, 8 июня, а в остальное время – кропотливая ежедневная работа остается малозаметной, как и проблемы самих специалистов (ж., руководитель территориального органа, стаж работы – 19 лет).

Эксперты, занимающие должности государственных гражданских служащих, обратили особое внимание на существенное снижение в последние годы статуса государственной службы:

Престиж госслужбы упал за последние 10 лет. Зарплата оставляет желать лучшего и не устраивает молодежь. Стремятся к финансовой независимости (ж, руководитель органа исполнительной власти, стаж работы – 23 года).

За последние 7-10 лет статус государственной службы принижен. Профессия сошла на нет. Статус складывается из многих составляющих: оплаты труда, обеспечения отдыха и др. Но уменьшается продолжительность отпуска, отодвигается льготный выход на пенсию и т.д. снижается социальная защищенность, падает интерес молодежи к госслужбе (ж., руководитель структурного подразделения органа исполнительной власти, стаж работы – 17 лет).

Большое значение эксперты придают формированию положительного имиджа специалиста по социальной работе в средствах массовой коммуникации, например, посредством расширения информирования населения о социальной работе, создания позитивного образа сотрудников социальных служб:

Нужны положительные примеры в СМИ. Только в День социального работника появляется положительная информация, а в остальное время: то коррупционеры и взяточники, то бездушные и бессердечные...Особенно достается опеке...Образ сформирован, переломить сложно. А сколько детей спасено усилиями этих специалистов?! (ж., руководитель территориального органа, стаж работы – 15 лет).

Двигатель – реклама. Продвижение специальности как в отношении IT-специалистов. Когда государство повернулось в эту сторону, то появились результаты (ж., руководитель социального учреждения, стаж работы – 19 лет).

По мнению экспертов, наряду с введением мер по оказанию материальной помощи и повышению престижа профессии, необходимо вести речь об изменении позиции работодателей: оказывать содействие в трудоустройстве выпускников (например, стажировки с последующим трудоустройством), проявлять интерес к содержанию образовательных программ и направлять свои предложения в вузы, развивать наставничество. Такая форма поддержки имеет большое значение для адаптации молодого специалиста, способствует развитию его профессиональных и личностных качеств. Приведем в качестве примера мнение эксперта:

Все работодатели хотят получить готового специалиста. Но молодой человек только начинает свой профессиональный путь. Конечно, он должен иметь большой объем знаний. Но ему не просто адаптироваться и приобрести практические навыки. Нужно, чтобы работодатель принимал участие в его профессиональном становлении во время обучения, привлекал к практической работе. По своему опыту помню, какие впечатления произвели посещения неблагополучных семей в первый раз...Как они живут? Неужели так можно жить? Но рядом был опытный наставник, поддержка которого повлияла на мое решение работать по полученной специальности (ж., руководитель подразделения социального учреждения, стаж работы – 10 лет).

В ходе проведения фокус-группы изучено мнение выпускников 2025 года о том, какие меры необходимо предпринять для привлечения молодежи в социальную сферу.

Участники обсуждения проявили обеспокоенность по поводу низкого престижа профессии, отметили распространенность среди населения стереотипов, которые оказывают влияние на предпочтение молодежи при выборе направления подготовки.

В социальной работе много направлений. Специалист по социальной работе должен обладать глубокими знаниями по разным дисциплинам... мы не «квартирники», которые работают только с бабушками. Надо избавляться от стереотипов, разяснять разницу между специалистом по социальной работе и социальным работником. Поднимать престиж социальной работы (м., 21 год).

Люди не видят работу социального работника как такового, в их представлении специалист по социальной работе и социальный работник – одно и то же: мы там по бабушкам ходим, еду разносим...Нужна со стороны государства реклама. Нужны современные технологии для информирования (м., 21 год).

Вместе с тем, выпускники понимают, что только путем информирования без существенной поддержки со стороны государства проблему кадрового дефицита в отрасли не решить. Среди мер, финансовой поддержки выпускники назвали повышение оплаты труда, а применительно к малым городам, то компенсации на аренду жилья и/или предоставление ведомственного жилья:

После окончания университета хочется быть финансово независимой и жить отдельно от родителей. На зарплату в 25 тысяч жилье не снимешь, как свою семью обеспечивать? (ж, 21 год). Сейчас государство озаботилось положением молодежи в образовании и медицине. Мы в стороне...

И, конечно, не сравнить зарплату в нашем малом городе и, например, в Ярославле или Москве... (Ж., 21 год). Проведенный анализ позволяет заключить, что в настоящее время основными факторами, сдерживающими трудоустройство молодежи в систему социальной защиты и социального обслуживания населения, выступают ограниченность финансовых ресурсов и, как следствие – снижение престижа профессии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ тенденций развития современной отечественной социальной работы как профессии, оформление ее гибридного характера в постко-

видный период свидетельствуют об изменениях, происходящих в ее содержании [19]. Запросы общества в целом, и граждан, в частности, в настоящее время опережают возможности действующей системы социальной защиты и социального обслуживания населения [20, 21].

Вместе с тем, повышение благосостояния населения и качества жизни граждан возможно только при условии совершенствования профессиональной социальной работы, сохранения и развития кадрового потенциала отрасли. В связи с этим решение обозначенных проблем требует комплексного подхода, внесения изменений в деятельность государственных органов, образовательных организаций и социальных учреждений.

По мнению экспертов, работодатели понимают необходимость внедрения новых системных изменений в практику, но не спешат включаться в работу по совершенствованию профессиональной деятельности и подготовку будущих специалистов по социальной работе. Одним из инструментов государственного регулирования развития социальной сферы является составление кадрового прогноза [22-24]. Министерство труда и социальной защиты РФ обязуется представить к концу текущего года первый прогноз кадровой потребности, построенный на основе данных работодателей из регионов. Наличие такого прогноза, по мнению заместителя министра науки и образования Д. Афанасьева, позволит создать более точное представление о кадровой потребности и внести коррективы в образовательные программы вузов [25]. Государство предпринимает действенные меры, направленные на преодоление кадрового дефицита на рынке труда [21]. Однако актуальные проблемы социальной сферы (в частности кадрового обеспечения системы социальной защиты и социального обслуживания населения) остаются без должного внимания со стороны органов власти. Данная тема представляет большой практический интерес и нуждается в дальнейшем глубоком изучении.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов, требующего раскрытия в данной статье.

The authors declare that there is no conflict of interest requiring disclosure in this article.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Аверин А.Н., Понедельков А.В., Степанов К.В.** Занятое население на российском рынке труда. Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2024. № 6. <https://cyberleninka.ru/article/n/zanyatoe-naselenie-na-rossiyskom-rynke-truda>.

REFERENCES

1. **Averin A.N., Ponedelkov A.V., Stepanov K.V.** The Employed Population in the Russian Labor Market. *Humanities, Social Sciences, and Economics*. 2024. N 6. <https://cyberleninka.ru/article/n/zanyatoe-naselenie-na-rossiyskom-rynke-truda>.

2. **Подвойский Г.Л., Прокудин В.А.** Дефицит работников в новых условиях развития национальной экономики. *Социально-трудовые исследования*. 2024. №2 (55). <https://cyberleninka.ru/article/n/defitsit-rabotnikov>.
3. **Григорян Ю.С.** Диспропорции и противоречия на рынке труда. *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2025. №2 (82). С.14-24. DOI: 10.6060/snt.20258202.0002.
4. В Санкт-Петербурге прошло заседание Совета законодателей при Федеральном Собрании Российской Федерации. Новости. 2025. 28 апреля. <http://duma.gov.ru/news/61324>.
5. Кадровая уязвимость: где наибольший дефицит специалистов и как изменится рынок труда в России. Федерал-Пресс. 2024. 3 декабря. <https://fedpress.ru/article/3351476>.
6. **Замахина Т.** Володин призвал найти решение проблем с нехваткой врачей и учителей. Российская газета. 2025. 28 апреля. <https://rg.ru/2025/04/28/volodin-prizval-najti-reshenie-problem-s-nehvatkoj>.
7. Послание Президента Российской Федерации от 29.02.2024 г. <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50431>.
8. Министерство труда и социальной защиты РФ: Официальный сайт. Национальный проект «Кадры». https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/nacproekt_kadry.
9. В Государственной Думе прошел «правительственный час» на тему кадрового обеспечения медицинских и образовательных организаций. Новости. 5.03.2025. <http://duma.gov.ru>.
10. Постановление Госкомтруда СССР от 23.04.1991 N 92 "О дополнении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и об установлении должностных окладов специалистов по социальной работе". «КонсультантПлюс». <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?>
11. **Фирсов М.В., Птицына Н.А., Беставашвили И.Р.** Социальная координация – новый вектор развития отечественной социальной работы. *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2024. №1 (77). С.34-41. DOI: 10.6060/snt.202477601.0005.
12. **Аникеева О.А.** Отраслевая рамка квалификаций специалистов социальной сферы в дискурсах теории и практики. Медико-социальная работа: теория, технологии, образование: материалы III Всероссийской научно-практической конференции (24 апреля 2025 г.) отв. ред. А.В. Мартыненко. М.: Российский университет медицины, 2025. С.20-28.
13. Качество приема в российские вузы. 2024. Выпуск 2. Укрупненные предметные группы (направления и специальности). Качество приема в российские вузы: 2024. Выпуск 2. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». <https://www.hse.ru/ege2024-2>.
14. Департамент социальной защиты населения Ивановской области. Официальный сайт. <https://szn.ivanovoobl.ru/departament>.
15. **Задорожникова Е.Б.** Формирование готовности студентов вузов к профессиональной деятельности: теоретические аспекты и практический опыт. *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2023. №4 (76). С.6-16. DOI: 10.6060/snt.20237604.0001.
16. **Фирсов М.В., Мкртумова И.В., Птицына Н.А., Беставашвили И.Р.** Изменение философии и практики социальной работы в дискурсах социальной координации: сдвиг парадигмы от менеджеризма к клинике. *Отечественный журнал социальной работы*. 2023. №2 (93). С.10-26.
17. Министерство труда и социальной защиты РФ: Официальный сайт. Минтруд представил прогноз кадровой потребности экономики на ближайшие 5 лет. <https://mintrud.gov.ru/employment/260>.
2. **Podvoisky G.L., Prokudin V.A.** Shortage of Workers in the New Conditions of National Economy Development. *Social and Labor Research*. 2024. N 2 (55). <https://cyberleninka.ru/article/n/defitsit-rabotnikov>.
3. **Grigoryan Yu.S.** Disproportions and Contradictions in the Labor Market. *Modern high technology. Regional application* 2025. N 2 (82). P. 14-24. DOI: 10.6060/snt.20258202.0002.
4. A meeting of the Council of Legislators under the Federal Assembly of the Russian Federation was held in St. Petersburg. News. 2025. April 28. <http://duma.gov.ru/news/61324>.
5. Human Resource Vulnerability: Where is the Greatest Shortage of Specialists and How Will the Russian Labor Market Change? FederalPress. 2024. December 3. <https://fedpress.ru/article/3351476>.
6. **Zamakhina T.** Volodin Calls for a Solution to the Shortage of Doctors and Teachers. Rossiyskaya Gazeta. 2025. April 28. <https://rg.ru/2025/04/28/volodin-prizval-najti-reshenie-problem-s-nehvatkoj>.
7. Address of the President of the Russian Federation dated 29.02.2024. <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50431>.
8. Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation: Official website. National Project "Personnel". https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/nacproekt_kadry.
9. The State Duma held a "government hour" on the topic of staffing for medical and educational organizations. News. 5.03.2025. <http://duma.gov.ru>.
10. Resolution of the USSR State Labor Committee dated 23.04.1991 N 92 "On Supplementing the Qualification Handbook of Managerial, Specialist, and Service Staff Positions and on Establishing Salaries for Social Work Specialists". "ConsultantPlus". <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?>
11. **Firsov M.V., Ptitsina N.A., Bestavashvili I.R.** Social Coordination – a New Vector of Development of Domestic Social Work. *Modern high technology. Regional application*. 2024. N 1 (77). P. 34-41. DOI: 10.6060/snt. 2024 77601.0005.
12. **Anikeeva O.A.** Sectoral Framework of Qualifications for Social Workers in the Discourse of Theory and Practice // Medical and Social Work: Theory, Technologies, and Education: Proceedings of the III All-Russian Scientific and Practical Conference (April 24, 2025) edited by A.V. Martynenko. Moscow: Russian University of Medicine, 2025, P. 20-28.
13. Quality of Admission to Russian Universities. 2024. Issue 2. Enlarged subject groups (fields and specialties). Quality of admission to Russian universities: 2024. Issue 2 – National Research University Higher School of Economics. <https://www.hse.ru/ege2024-2>.
14. Department of Social Protection of the Population of the Ivanovo Region. Official website. <https://szn.ivanovoobl.ru/departament>.
15. **Zadorozhnikova E.B.** Formation of University Students' Readiness for Professional Activity: Theoretical Aspects and Practical Experience. *Modern high technology. Regional application*. 2023. N 4 (76). P. 6-16. DOI: 10.6060/snt. 20237604.0001.
16. **Firsov M.V., Mkrumova I.V., Ptitsina N.A., Bestavashvili I.R.** Changing the Philosophy and Practice of Social Work in the Discourses of Social Coordination: A Paradigm Shift from Managerialism to the Clinic . *Russian Journal of Social Work*. 2023. N 2 (93). P. 10-26.
17. Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation: Official website. The Ministry of Labor has presented a forecast of the economy's staffing needs for the next 5 years. 18.

18. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. <https://rosstat.gov.ru>
19. **Фирсов М.В., Беставашвили И.Р.** Гибридная социальная работа как новый вектор развития отечественной клинической помогающей практики. Медико-социальная работа: теория, технологии, образование: материалы III Всероссийской научно-практической конференции (24 апреля 2025 г.) отв. ред. А.В. Мартыненко. М.: Российский университет медицины, 2025. С.10-20.
20. **Герасимова Е.** Минобрнауки создает рейтинг кадровый востребованности. Независимая газета. 2024. 25 сентября. <https://www.ng.ru/education/2024-09-25.html>.
21. **Коробова О.О., Рычихина Н.С., Сорокин Н.Д., Трошина М.А.** Перспективные формы работы, способствующие успешному трудоустройству выпускников вузов/образовательных учреждений в условиях динамичности рынка труда. *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2023. № 1 (73). С. 70-78.
22. **Рычихина Н.С., Коробова О.О.** Анализ рынка труда центрального макрорегиона. *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2022. № 3 (71). С. 41-50.
23. **Рычихина Н.С., Коробова О.О., Евдокимова О.В.** Компетентностный подход к построению карьеры hr-специалиста в компании. *Известия высших учебных заведений. Серия «Экономика, финансы и управление производством» [Ивэкофин]*. 2022. № 1 (51). С. 62-72.
24. **Татаринов К.А., Тяпкина М.Ф.** Управление знаниями в обучающейся организации. *Известия высших учебных заведений. Серия «Экономика, финансы и управление производством» [Ивэкофин]*. 2023. № 02 (56). С. 36-44.
25. Татьяна Голикова провела совещание по национальному проекту «Кадры». 31 июля 2025 года. Правительство России. Официальный сайт. <http://government.ru.news/55810>.
18. Federal State Statistics Service. Official website. <https://rosstat.gov.ru>.
19. **Firsov M.V., Bestavashvili I.R.** Hybrid Social Work as a New Vector for the Development of Domestic Clinical Helping Practice. Medical and Social Work: Theory, Technologies, and Education: Proceedings of the III All-Russian Scientific and Practical Conference (April 24, 2025) edited by A.V. Martynenko. Moscow: Russian University of Medicine, 2025, P. 10-20.
20. **Gerasimova E.** The Ministry of Education and Science Creates a Ranking of Personnel Demand. *Nezavisimaya Gazeta*. 2024. September 25. https://www.ng.ru/education/2024-09-25/8_9101_education.html.
21. **Korobova O.O., Rychikhina N.S., Sorokin N.D., Troshina M.A.** Promising forms of work that contribute to the successful employment of university/educational institution graduates in the context of a dynamic labor market. *Modern high technology. Regional application* 2023. N 1 (73). P. 70-78.
22. **Rychikhina N.S., Korobova O.O.** Analysis of the Labor Market in the Central Macroregion. *Modern high technology. Regional application* 2022. N 3 (71). P. 41-50.
23. **Rychikhina N.S., Korobova O.O., Evdokimova O.V.** Competence-Based Approach to Building a Career for an HR Specialist in a Company. *Ivecofin*. 2022. N 1 (51). P. 62-72.
24. **Tatarinov K.A., Tyapkina M.F.** Knowledge Management in a Learning Organization. *Ivecofin*. 2023. N 02 (56). P. 36-44.
25. Tatyana Golikova held a meeting on the national project "Personnel". July 31, 2025. The Russian Government. <http://government.ru.news/55810>.

Поступила в редакцию (Received): 13.05.2025
Принята к опубликованию (Accepted): 19.06.2025