**«Адаптация молодого специалиста на муниципальной службе»**

В результате исследования литературы по адаптации муниципальных служащих, выяснили то, что служба в органах местного самоуправления сложна, и процесс адаптации каждого вновь принятого работника сопряжен с преодолением различных трудностей.

Под адаптацией ранее понимали однонаправленный процесс приспособления индивида или группы к социальным условиям. У человека уже есть сложившаяся система потребностей, целей, ценностей и норм, определяющих его требования к организации. Выполняя эти требования, сотрудники и организация влияют друг на друга и взаимодействуют друг с другом.

Адаптация вновь принятых муниципальных служащих является прямым продолжением процесса отбора. Следствием этого стал повышенный интерес к теме кадровых перестановок в органах местного самоуправления.

Следовательно, успешная деятельность органов местного самоуправления во многом зависит от их кадрового обеспечения. В современных условиях каждая организация, особенно с управленческой функцией, должна быть заинтересована в развитии своего кадрового потенциала. Поэтому наличие эффективной системы адаптации вновь принятых муниципальных служащих становятся важнейшим фактором развития кадрового потенциала.

В результате эффективного процесса адаптации сотрудников, как вновь принятых на службу в органы местного самоуправления, так и назначаемых на должности, перемещаемых внутри органа власти, можно добиться следующего:

-снижения ресурсных затрат (материальных, временных) на подбор и отбор кадров;

-сокращения количества увольнений работников в период испытательного срока, как по инициативе руководства, так и по собственному желанию;

-обеспечения внутренних источников формирования кадрового резерва;

-сокращения периода перехода вновь принятых муниципальных служащих к эффективному режиму работы.

Считаем, что, ключевой особенностью системы адаптации муниципальных служащих является то, что в отличие от традиционной коммерческой организации, процесс адаптации муниципальных служащих регулируется федеральным законодательством и местными нормативно-правовыми актами.

Тем не менее, это приводит к высокому уровню регламентации труда, чрезмерной нормативности профессиональных действий и поведения муниципального служащего в органе местного самоуправления и в обществе в целом. Особенностью профессиональной деятельности муниципального служащего является широкий круг коммуникаций, высокая степень ответственности за принимаемые решения, способствующие нарастанию психологического напряжения на работе и требующие от него определенных навыков адаптивности.

Муниципальным служащим гарантируется такой вид адаптации, как повышение квалификации и переподготовка в соответствии с функциями и полномочиями занимаемой должности, что имеет особое значение в случае изменений в обществе, особенно при изменении внешней среды.

Так же особенностью муниципальной службы, которую следует выделить, является высокая степень мобильности законодательства, которая влияет на состав и содержание обязанностей муниципальных служащих.

Таким образом, одной из основных компетенций муниципального служащего является его способность быстро адаптироваться к изменениям и новым задачам, возникающим в процессе выполнения должностных обязанностей муниципального служащего. Кроме того, эта способность касается не только способности непрерывного обучения, но и готовности пересматривать свои карьерные ориентиры в зависимости от ситуации на рынке труда, осознанного отношения к построению своей карьеры.

Следовательно, муниципальный служащий обязан объективно оценивать свои возможности, как сильные, так и слабые стороны, выстраивать план повышения профессиональных навыков и продвижения по карьерной лестнице.