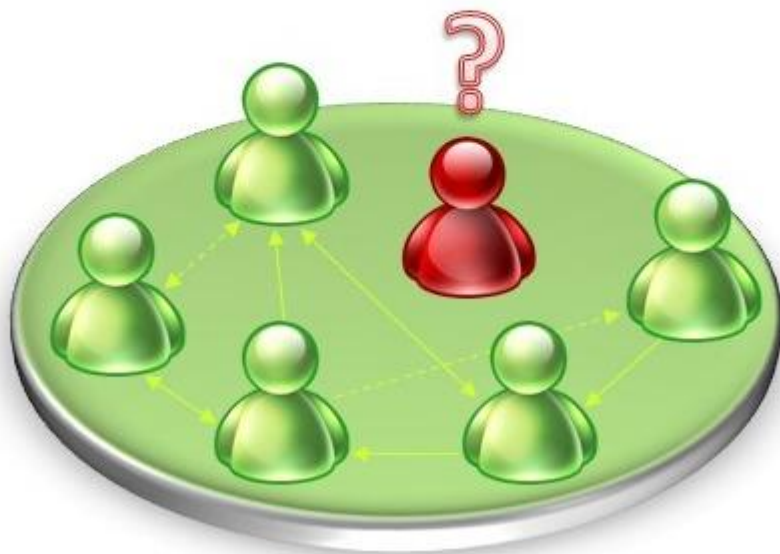


Тема 5.Трудовая адаптация: значение, этапы, виды и факторы

- 1. Понятие, сущность, значение трудовой адаптации
- 2. Этапы трудовой адаптации
- 3. Виды трудовой адаптации
- 4. Объективные (производственные) и субъективные (личностные) факторы трудовой адаптации

Трудовая адаптация- это



1.Трудовая адаптация

- это взаимная приспособление работника и орг-ции, основывающееся на постепенном включении раб-ка в процесс производства в новых для него профессиональных, социально-психологических, психофизиологических, организационных условиях.

1. Значение адаптации для новых сотрудников

- Решение об увольнении 80% новичков принимают в первый месяц работы на новом месте. Почему так происходит?
- 1) действительность, в которую попадает сотрудник не соответствует тому, что ему рассказывали на собеседовании
- 2) адаптанту не хватает сведений. т.к. его не знакомят с компанией, коллективом «информационный вакуум»
- 3) избыток сведений, сообщений о полномочиях, обязанностях, должности, компании и т.д., адаптант теряется в этом потоке информации
- 4) успешная адаптация помогает снизить степень озабоченности и неопределенности нового работника

1. Цели адаптации для работодателя

- 1) СНИЗИТЬ **расходы на поиск новых сотрудников**
- 2) **снижение текучести кадров**
- 3) СНИЗИТЬ **расходы на мотивацию**
- 4) **повысить лояльность**
- 5) **улучшить отношение к работе нового сотрудника**

2. Этапы трудовой адаптации, которая в общей сложности может длиться от 2-х месяцев до 2-х лет

- 1) **подготовительный этап** – подготовка рабочего места, назначение наставника, согласование функций наставника
- 2) **знакомство** - (до 2-х месяцев)
- 3) **вхождение в профессию, должность (действенная адаптация, ассимиляция), «дообучение»** от 2 мес. до 1,5 лет
- 4) **оценочный этап частичная или полная идентификация.** Степень отождествления раб-ка с профессиональным, должностным, экономическим статусом

3. Виды трудовой адаптации

- 1) **организационная** – **вхождение в компанию**; усвоение работником своего статуса в структуре управления, понимание организационного механизма взаимодействия, выполнение своих функций в процессе достижения целей организации
- 2) **социально-психологическая** – **вхождение в коллектив**; приспособление к новому социуму, особенностям поведения и взаимоотношений в новом коллективе, способность занять свою социально-психологическую позицию в кол-ве

Виды трудовой адаптации (продолжение)

- 3) профессиональная – вхождение в профессию, должность; освоение профессиональных компетенций с помощью необходимых знаний, умений, навыков, положительной мотивации и соответствующих личностных качеств
- 4) психофизиологическая – адаптация к режиму занятости, к работе в несколько смен, к командировкам, к работе в выходные, праздничные дни; приспособление к новым физическим, психологическим, физиологическим условиям (физические, психические усилия, монотонность, санитарно-гигиеническая обстановка, удобство рабочего места, шум, освещенность, вибрация и т.д.)

3. Виды трудовой адаптации

АДАПТАЦИЯ

```
graph TD; A[АДАПТАЦИЯ] --> B[Первичная]; A --> C[Вторичная];
```

Первичная — приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности (как правило, выпускников учебных заведений различного уровня).

Вторичная — приспособление сотрудников, имеющих опыт профессиональной деятельности (как правило, меняющих объект деятельности или свою профессиональную роль),

Виды трудовой адаптации

- 1) **Первичная** - адаптация новых сотрудников, не имевших опыта профессиональной деятельности
- 2) **Вторичная** - адаптация сотрудников, имеющих опыт профессиональной деятельности

4. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации

- Объективные (производственные) факторы трудовой адаптации:
 1. Содержание трудовой деятельности
 2. Условия трудовой деятельности, в т.ч. заработная плата
 3. Способ организации занятости (основная или дополнительная, постоянная или временная, локальная или дистанционная, официальная или неофициальная)
 4. Социально-психологический климат коллектива, количественный и качественный состав коллектива
 5. Возможности повышения квалификации

субъективные (личностные) факторы трудоустройственной адаптации

- 1. Социально-демографические особенности личности
- 2. Психологические: темперамент, самооценка, сила воли и др.
- 3. Социологические особенности: отношение к работе, наличие установок на повышение квалификации, степень заинтересованности – это мотивационные установки