

Лекция 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ НА
РЫНКЕ ТРУДА

**1.1. Адаптация как условие
трудоустройства выпускников на
рынке труда**

0 Производственная адаптация – это процесс взаимодействия молодых и новых работников и производственного коллектива в целях усвоения новой социальной роли и удовлетворения взаимных потребностей и интересов. Поступая на предприятие, человек имеет определенные цели, потребности, ценности, нормы. В соответствии с ними он предъявляет требования к условиям труда, организации труда, оплате, социальной среде. Но предприятие тоже имеет свои цели, задачи, ценности. Выделяют первичные и вторичные адаптации.

0 Выделяют первичные и вторичные адаптации. Первичная – при первом вхождении молодежи в трудовую деятельность. Вторичная – при переходе на новое рабочее место (со сменой или без смены профессии) или при существенных изменениях производственной среды (технические, экономические и социальные ее стороны). Процесс адаптации будет идти тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются и становятся нормами и ценностями отдельного работника, чем скорее он принимает и усваивает их.

0 **Трудовая адаптация** – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором, в отличие от биологического, и личность, и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно - адаптирующими системами. В данной ситуации возможны 3 пути развития событий: * личность в большей степени повлияет на трудовую среду, а влияния трудовой среды окажутся незначительными, * среда окажет большее воздействие на личность, при этом возможно изменение поведения личности, * сопоставимое взаимное влияние личности и среды друг на друга.

0 Поступая на работу, человек активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами трудового коллектива, тем самым, подчиняя свое поведение служебным предписаниям данного предприятия или учреждения.

0 Понятие «**адаптация**» (от лат. «adapto» - приспособляю) заимствовано из биологии и означает приспособление, к окружающей среде. В научной литературе проблема адаптации рассматривается довольно широко в философском, психологическом и социально – экономическом аспектах. **Социальная адаптация** – это процесс взаимодействия двух систем «личность социальная среда». Поскольку же производственно – трудовая деятельность служит основой жизни и развития личности, коллектива, общества, то процесс адаптации в сфере трудовой деятельности (производственная адаптация) – предмет особого внимания.

0 Однако при поступлении на работу человек уже имеет определенные цели и ценностные ориентации поведения, в соответствии с которыми формирует свои требования к трудовой организации данного предприятия. Трудовая организация, исходя из своих целей и задач, предъявляет свои требования к работнику, к его трудовому поведению. Реализуя свои требования, работник и трудовая организация взаимодействуют, приспособляются друг к другу, в результате чего осуществляется процесс трудовой адаптации. Таким образом, трудовая адаптация – двухсторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой.

0 Адаптированность человека в конкретной трудовой среде проявляется: * в его поведении, * в показателях трудовой деятельности, эффективности труда (его количестве, качестве), * в усвоении социальной информации и ее практической реализации, * в росте всех видов активности (трудовой, общественно – политической, познавательной), * удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности (содержанием труда, заработной платой, организацией труда, условиями труда, морально-психологическим климатом в организации, возможностью общеобразовательного и профессионального роста и т.д.)

0 1.2. Виды трудовой адаптации Выделяют несколько видов трудовой адаптации: **профессиональная, организационная, общественная, психо – физиологическая и социально – психологическая.** Ведущую роль при этом выполняет профессиональная адаптация. **Профессиональная адаптация** рассматривается как процесс приобщения человека к труду в рамках определенной профессии, включения его в производственную деятельность, усвоения им условий и достижения нормативов эффективности труда. Однако адаптацию нельзя рассматривать только как овладение специальностью. Она предусматривает также приспособление новичка к социальным нормам поведения, действующим в коллективе, установление таких отношений сотрудничества работника и коллектива, которые в наибольшей мере обеспечивают эффективный труд, удовлетворение материально-бытовых и духовных потребностей обеих сторон.

o В процессе **психофизиологической адаптации** происходит освоение совокупности всех условий, оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время труда. К этим условиям следует отнести: физические и психические нагрузки, уровень монотонности труда, санитарно-гигиенические нормы производственной обстановки, ритм труда, удобство рабочего места, внешние факторы воздействия (шум, освещенность, вибрация и т.п.)

0 В процессе **социально-психологической адаптации** происходит включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. В ходе такой адаптации сотрудник получает информацию о системе деловых и личных взаимоотношений в коллективе и отдельных формальных и неформальных группах, о социальных позициях отдельных членов группы. Эту информацию он воспринимает активно, соотнося ее со своим прошлым социальным опытом, со своими ценностными ориентациями. При принятии сотрудником групповых норм происходит процесс идентификации личности либо с коллективом в целом, либо с какой-либо формальной или неформальной группой. **В процессе организационно-административной адаптации** работник знакомится с особенностями организационного механизма управления, местом своего подразделения и должности в общей системе целей и в организационной структуре. При данной адаптации у сотрудника должно сформироваться понимание собственной роли в общем производственном процессе.

0 В процессе **организационно-административной** адаптации работник знакомится с особенностями организационного механизма управления, местом своего подразделения и должности в общей системе целей и в организационной структуре. При данной адаптации у сотрудника должно сформироваться понимание собственной роли в общем производственном процессе. Следует выделить еще одну важную и специфическую сторону организационной адаптации — подготовленность сотрудника к восприятию и реализации нововведений (технического или организационного характера).

0 **Экономическая адаптация** позволяет работнику ознакомиться с экономическим механизмом управления организацией, системой экономических стимулов и мотивов, адаптироваться к новым условиям оплаты своего труда и различных выплат

0 В процессе **санитарно-гигиенической** адаптации работник осваивается с новыми требованиями трудовой, производственной и технологической дисциплины, правилами трудового распорядка. Он привыкает готовить рабочее место к трудовому процессу в сложившихся в организации условиях производства, придерживаясь гигиенических и санитарных норм, требований техники безопасности и сохранения здоровья, а также с учетом экономической безопасности окружающей среды

0 Несмотря на различие между видами адаптации, все они находятся в постоянном взаимодействии, поэтому процесс управления требует наличия единой системы инструментов воздействия, обеспечивающих быстроту и успешность адаптации.

o 1.3. Стадии и факторы процесса трудовой адаптации В процессе трудовой адаптации работник проходит следующие стадии. Стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения в коллективе. Стадия приспособления – на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки.

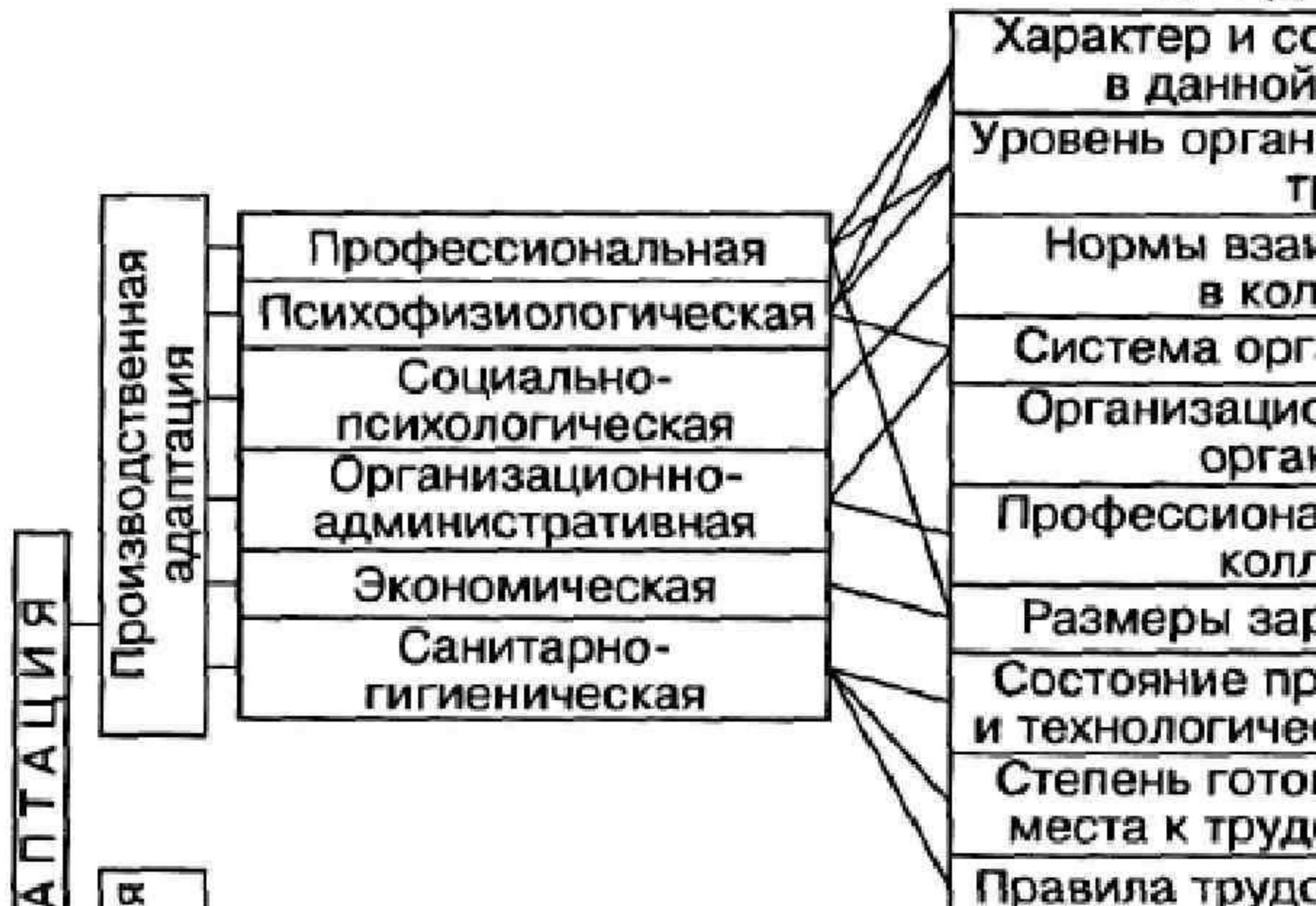
0 Стадия ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой. Идентификация, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации, предприятия, фирмы, акционерного общества, кооператива и т. д. По характеру идентификации различают 3 категории работников: безразличные, частично идентифицированные, полностью идентифицированные. Ядро любой трудовой организации составляют полностью идентифицированные работники. Как правило, это ядро составляют не подхалимы, а наиболее квалифицированные и добросовестные работники. Скорость адаптации зависит от многих факторов. Нормальный срок адаптации для разных категорий работников составляет от одного до трех лет. Неумение войти в трудовую организацию, адаптироваться в ней, вызывает явление производственной и социальной дезорганизации.

0 **Факторы трудовой адаптации** – это условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса. Факторы делятся на субъективные и объективные. Объективные – это факторы (в трудовой организации – связанные с производственным процессом), которые в меньшей степени зависят от работника. Это уровень организации труда, механизация и автоматизация производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер коллектива, расположение предприятия, отраслевая специализация и т. д.

О К субъективным (личностным) факторам относятся: социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и т. д.); социально-психологические (уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, самоконтроль и умение действовать рационально, коммуникабельность, восприятие самого себя и способность формировать у других чувство ответственности и т. д.); социологические (степень профессионального интереса, степень моральной и материальной заинтересованности в эффективности и качестве труда, наличие установки на повышение квалификации и образования и т. д.).

ВИДЫ АДАПТАЦИИ

ФАКТОРЫ, НА АДА



0 Вопросы для самоконтроля

1. Что представляет собой процесс трудовой адаптации?
2. Каковы виды трудовой адаптации?
3. В чем особенности профессиональной адаптации?
4. Каково содержание социально-психологической адаптации?
5. Что означает личностно-психологическая адаптация?
6. В чем содержание организационно-административной адаптации?
7. Особенности организационной адаптации.
8. В чем особенности санитарно-гигиенической адаптации?
9. Охарактеризуйте стадии трудовой адаптации.
10. Факторы процесса трудовой адаптации.

