

Тема. Трудовая адаптация



Адаптация

- В самом общем виде адаптация — процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды.
- В социологии и психологии выделяют социальную и производственную адаптацию.

Цели адаптации

- **уменьшение стартовых издержек**, так как пока **новый работник** плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат;
- **снижение озабоченности и неопределенности у новых работников**;
- **сокращение текучести рабочей силы**, так как если новички чувствуют себя неуютно на новой работе и ненужными, то они могут отреагировать на это увольнением;
- **экономия времени руководителя и сотрудников**, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них;
- **развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой**.

Классификация адаптации

1. По отношениям субъект-объект:

- ***активная*** — когда индивид стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее (в том числе и те нормы, ценности, формы взаимодействия и деятельности, которые он должен освоить);
- ***пассивная*** — когда он не стремится к такому воздействию и изменению.

Классификация адаптации

2. По воздействию на работника:

- *прогрессивная* — благоприятно воздействующая на работника;
- *регрессивная* — пассивная адаптация к среде с отрицательным содержанием (например, с низкой трудовой дисциплиной).

Классификация адаптации

3. По уровню:

- **первичная** — когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность на конкретном предприятии (адаптация работника в новой должности);
- **адаптация работника к понижению в должности;**
- **вторичная** — при последующей смене работы;
- **адаптации после увольнения.**

Классификация адаптации

4. По направлениям:

- производственная;
- непроизводственная.

Производственная адаптация

- Профессиональная
- Психофизиологическая
- Социально-психологическая
- Организационно-административная
- Экономическая
- Санитарно-гигиеническая

Профессиональная адаптация

- заключается в активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях.

Психофизиологическая адаптация

- адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния (меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т.п.).

Социально-психологическая адаптация

- адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписанным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами.

Факторы производственной адаптации

- Характер и содержание труда в данной профессии;
- Уровень организации и условия труда;
- Нормы взаимоотношений в коллективе;
- Организационная структура предприятия;
- Профессиональная структура коллектива;
- Система оплаты труда;
- Производственная и технологическая дисциплина;
- Состояние рабочего места;
- Правила трудового распорядка.

Внепроизводственная адаптация

- Адаптация к бытовым условиям;
- Адаптация к внепроизводственному общению с коллегами;
- Адаптация в период отдыха.

Факторы внепроизводственной адаптации

- Способы распределения и возможности получения социальных благ;
- Формы общения в нерабочее время;
- Уровень развития инфраструктуры.

Этапы адаптации

- **Этап 1.** Оценка уровня подготовленности новичка для разработки наиболее эффективной программы адаптации.
- **Этап 2.** Ориентация - практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации.
- **Этап 3.** Действенная адаптация. Этот этап состоит в собственно приспособлении новичка к своему статусу и значительной степени обусловливается его включением в межличностные отношения с коллегами.
- **Этап 4.** Функционирование. Этим этапом завершается процесс адаптации, он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе.

Управление процессом адаптации

- это активное воздействие на факторы, определяющие ее ход, сроки, снижение неблагоприятных последствий.

Функции управления адаптацией

- Составление программы ориентации;
- Ознакомление новичков с фирмой и ее историей, кадровой политикой, условиями труда и правилами;
- Объяснение задач и требований к работе;
- Введение работника в рабочую группу;
- Поощрение помощи новичкам со стороны опытных работников.

Функции подразделения по управлению профориентацией и адаптацией

- изучение и прогнозирование конъюнктуры рынка труда;
- найм и отбор персонала;
- расстановка кадров по подразделениям;
- отбор лидеров из числа молодых работников, обладающих талантом организатора;
- организация взаимодействия с региональной системой управления профориентацией и адаптацией на взаимовыгодных условиях.

Программа адаптации

- набор конкретных действий, которые нужно произвести сотруднику, ответственному за адаптацию.
- Делится на общую и специальную.

Общая программа адаптации

- Общее представление о компании
- Политика организации
- Оплата труда
- Дополнительные льготы
- Охрана труда и соблюдение техники безопасности
- Работник и его отношения с профсоюзом
- Служба быта.
- Экономические факторы: стоимость рабочей силы; стоимость оборудования; ущерб от прогулов, опозданий, несчастных случаев.

Специальная программа адаптации

- Функции подразделения
- Рабочие обязанности и ответственность
- Требуемая отчетность
- Процедуры, правила, предписания
- Представление сотрудников подразделения.

Показатели адаптации

- объективные показатели — уровень и стабильность количественных показателей труда;
- субъективные показатели — уровень удовлетворенности своей профессией, условиями труда, коллективом и др.