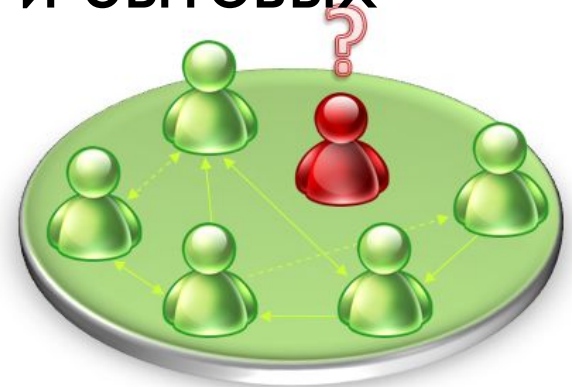


Адаптация и социализация персонала



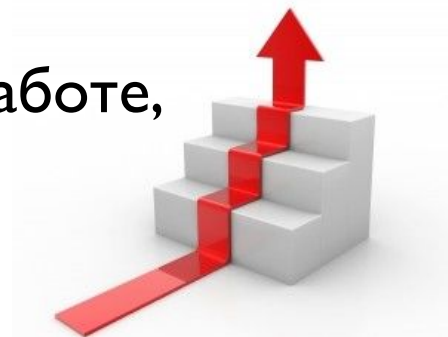
Выполнила:
студентка гр.ЭП-41
Тюрина Наталья

- **Трудовая адаптация персонала** — взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха.



Цели адаптации персонала:

- уменьшение стартовых издержек, так как пока новый работник плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат;
- снижение степени 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.



Задачи адаптации персонала:

- организация семинаров, курсов по различным вопросам адаптации;
- проведение индивидуальных бесед руководителя, наставника с новым сотрудником;
- прохождение интенсивных краткосрочных курсов для руководителей, вновь вступающих в должность;
- прохождение специальных курсов подготовки наставников;
- использование метода постепенного усложнения выполняемых новичком заданий;
- выполнение разовых общественных поручений для установления контактов нового работника с коллективом;
- подготовка замены при ротации кадров;
- проведение в коллективе специальных ролевых игр по сплочению сотрудников.



Формы адаптации персонала

- 1. Социальная адаптация** — это процесс вживания индивида в социальную среду и превращение ее в сферу его деятельности, что предполагает следующие этапы:
 - внедрение в среду;
 - принятие и усвоение норм и ценностей этой среды;
 - активное отношение субъекта к этой среде с целью наиболее полного удовлетворения обоюдных интересов.
- 2. Производственная адаптация** — процесс включения работника в новую для него производственную сферу, усвоения им производственных условий, норм трудовой деятельности, установления и расширения взаимосвязей между работником и производственной средой.
- 3. Профессиональная адаптация** характеризуется дополнительным освоением возможностей, знаний и навыков, а также формированием профессионально необходимых качеств личности, положительного отношения к своей работе.



4. **Психофизиологическая адаптация** — приспособление к новым физическим и психическим нагрузкам, физиологическим условиям труда.
5. **Социально-психологическая адаптация** — одновременно с освоением условий труда работник вступает в процесс социально-психологической адаптации к коллективу организации.
6. **Организационная адаптация** — сотрудник знакомится с особенностями организационного механизма управления предприятием, местом своего подразделения и должности в общей системе целей и в организационной структуре. При данной адаптации у сотрудника должно сформироваться понимание собственной роли в производственном процессе.
7. **Экономическая адаптация.** Каждая профессия отличается особыми способами материального стимулирования, а заработная плата связана с его условиями и организацией. Объектом экономической адаптации является уровень заработной платы и, что стало актуальным в последнее время, своевременность ее выплаты

Виды адаптации персонала

- Первичная адаптация — приспособление молодых кадров, не имеющих опыта профессиональной деятельности.
- Вторичная адаптация — приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности.



Социализация — это «процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды».



Классификация видов социализации

1. По отношениям «субъект- объект»:

- **Активная** - когда кандидат стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее (в том числе и те нормы, ценности, правила, формы взаимодействия и деятельности, которые он должен освоить);
- **Пассивная** - когда он стремится к такому воздействию и изменению.

2. По воздействию на работника:

- **Прогрессивная** - благоприятно воздействующая на работника;
- **Регрессивная** - неблагоприятно воздействующая на работника.

3. По уровню:

- **Первичная** - когда кандидат первый раз поступает на работу в конкретную компанию;
- **Вторичная** - при последующей смене работы внутри компании, причем она подразделяется на социализацию работника в новой должности и социализацию работника к понижению в должности.

4. По направлениям:

- **Производственная;**
- **непроизводственная.**



Этапы социализации

1. Оценка
2. Ориентация
3. Действенная социализация
4. Функционирование.



Заключение

- Таким образом, процессы социализации и адаптации – это 2 стороны одной медали. Они сосуществуют и обнаруживаются в любом явлении общественной жизни и сопровождают человека с момента его рождения до смерти.



**Благодарю
за
внимание!**