

ПОНЯТИЕ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ.

Понятие «*адаптация*» (от лат. «*adapto*» - приспособляю) заимствовано из биологии и означает приспособление, приурочивание к окружающей среде. ***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.

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.

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.

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.)

ВИДЫ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ.

1. Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии. Профессиональная адаптация во многом выражается в ознакомлении с профессиональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, необходимых для качественного выполнения трудовых обязанностей.

2. Социально-психологическая адаптация заключается в освоении человеком социально-психологических особенностей трудовой организации, вхождения в сложившуюся в ней систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с членами организации. Это включение работника в систему

взаимоотношений трудовой организации с ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. В ходе такой адаптации работник постепенно получает информацию о трудовой организации, ее нормах, ценностях, о системе деловых и личных взаимоотношений в группе, о социально-психологической позиции отдельных членов группы. Эта информация не усваивается работником пассивно, а соотносится с его прошлым социальным опытом, с его ценностными ориентациями и оценивается им. При соответствии информации прошлому опыту работника, его ориентациям, она оценивается положительно, работник начинает принимать групповые нормы, постепенно происходит процесс идентификации личности с трудовой организацией. В ходе социально-психологической адаптации работник вступает в реальную жизнь организации, участвует в ней, у него устанавливаются положительные взаимоотношения с коллегами, непосредственным руководителем, администрацией. То есть новый работник вживается в коллектив, осваивает системы ценностей, устанавливает связи и вступает в отношения с остальными членами коллектива и т.д.

3. *Общественно-организационная адаптация* – означает освоение новыми членами трудового коллектива структуры организационной системы, системы управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и отдыха и т.д.

4. *Культурно-бытовая адаптация* – это участие новых членов коллектива в традиционных для данного предприятия культурных мероприятиях вне рабочего времени. Характер этого вида адаптации определяется уровнем культуры производства, развитием его инфраструктуры, общим уровнем развития членов организации, члены которой связаны не только отношениями по работе, но и совместным досугом.

5. *Психофизиологическая адаптация* – это процесс освоения человеком совокупности условий труда. В современном производстве морально стареют не только техника и технологии, но и санитарно-гигиенические нормы

производственной обстановки. Улучшение санитарно-гигиенических условий труда и быта работников, появление все большего количества удобных и современных квартир, одежды, предметов туалета не может не сказаться на производственной деятельности. Современный работник чутко реагирует на любые изменения субъективно воспринимаемых им санитарно-гигиенических норм комфорта, ритма труда и т.д. Материалы многих исследований свидетельствуют о том, что для рабочих вопросы, связанные с санитарно-гигиеническими нормами комфорта, весьма актуальны.

Также трудовая адаптация делится на:

- ❖ *первичную* (при первоначальном вхождении работника в производственную среду);
- ❖ *вторичную* (при смене рабочего места без смены или со сменой профессии или при существенных изменениях среды).

Она имеет сложную структуру и представляет собой единство профессиональной, социально-психологической, общественно-организационной и культурно-бытовой адаптации.

СТАДИИ ПРОЦЕССА ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ.

В процессе трудовой адаптации работник проходит следующие стадии:

1. ***Стадия ознакомления***, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения в коллективе.
2. ***Стадия приспособления*** – на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки.
3. ***Стадия ассимиляции***, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой.

4. **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.

ФАКТОРЫ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ.

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.

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.).

Психолог ТПАЛ Слюсар А.В.